



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS-MBA

Mobbing y el bienestar docente en la gerencia de talento humano del instituto superior  
Certus sede Independencia, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Pedro Martín Horna Monzón (ORCID: 0000-0002-9325-6624)

ASESORA:

Mgr. Sonia Lidia Romero Vela (ORCID: 0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento de Humano

Lima – Perú

2019

**Dedicatoria:**

Dedico la presente investigación, a mis padres por haberme entregado su amor incondicional, a mi esposa e hijos por comprender las pocas horas de atención y el apoyo brindado en todo momento.

**Agradecimiento:**

Agradezco a la Institución Certus por brindarme lo necesario para realizar la presente investigación y en particular a mi asesora la Mgtr. Sonia Romero Vela por su incansable trabajo de motivarme a culminar la tesis, así como a los docentes de la maestría de negocios internacionales de la Universidad Cesar Vallejo por su tiempo y dedicación.

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **HORNA MONZÓN, PEDRO MARTIN**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

**MOBBING Y EL BIENESTAR DOCENTE EN LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO SUPERIOR CERTUS SEDE INDEPENDENCIA, 2019**

Fecha: 15 de agosto de 2019

Hora: 12:45 m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Estrella Esquilagola Aranda

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr. Mitchell Alarcon Diaz

Firma: 

**VOCAL:** Mg. Sonia Lidia Romero Vela

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- APO* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Pedro Martín Horna Monzón, identificado con DNI 41255428, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de Negocios- MBA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Mobbing y el bienestar docente en la gerencia de talento humano del instituto superior Certus sede Independencia, 2019” presentada, en 38 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA. Lima, 31 de marzo de 2016. Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 07 de agosto de 2019

  
Pedro Martín Horna Monzón

DNI 41255428

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	V
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	2
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Métodos de análisis de datos	20
2.6. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos	39
Anexo 1: Matriz de Consistencia	39
Anexo 2: Certificado de validez de Instrumentos	41
Anexo 3: Autorización de la investigación	45
Anexo 3: Cuestionario de Mobbing	46
Anexo 4: Cuestionario de Bienestar Docente	47
Anexo 5: Gráfico de Frecuencias Mobbing y bienestar docente del ISTC	48
Anexo 6: Captura del sistema turnitin	52

## Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de la variable Mobbing	16
Tabla 2:	Operacionalización de la variable bienestar docente	16
Tabla 3:	Ficha técnica de cuestionario de Mobbing	18
Tabla 4:	Ficha técnica de cuestionario de bienestar docente.	18
Tabla 5:	Confiabilidad de Alpha de Cronbach de Mobbing	19
Tabla 6:	Confiabilidad de Alpha de Cronbach de bienestar docente	20
Tabla 7:	Resultados porcentuales de Mobbing en ISTC	22
Tabla 8:	Resultados porcentuales de bienestar docente en ITSC	23
Tabla 9:	Grado de correlación y nivel de significancia de Mobbing y bienestar docente en el ISTC.	24
Tabla 10:	Grado de correlación y nivel de significación del Mobbing y las dimensiones del bienestar docente.	25

## Resumen

El presente estudio de investigación sobre el Mobbing y el bienestar docente en el área de gestión de talento humano en el instituto superior Certus de la sede Independencia en el presente año 2019, tiene una problemática que los trabajadores sufren de acoso moral y disminuye el bienestar docente que la empresa no han podido dilucidar, en tal sentido, nuestro objetivo general es determinar la relación entre el Mobbing y el bienestar docente en el ISTC, para ello se estudió desde la perspectiva de la teoría del Comportamiento, para la variable del Mobbing y de la Contingencia para la variable del bienestar docente. La primera teoría nos basamos en los enfoques realizados por Piñuel y Leymann, para la segunda teoría nos enfocamos desde los estudios realizados por Blanch.

Después de haber observado la problemática, se decidió enfocar el estudio de manera cuantitativa, con un nivel descriptivo correlacional de corte transversal de tipo aplicada y de diseño no experimental. Asimismo, la población es de 240 y tomamos una muestra de 150 docentes, aplicándoles los cuestionarios como herramienta de recolección de datos, los mismos cuestionarios que fueron revisados y validados por expertos de la materia. Para la confiabilidad de cada una de las variables se aplicó el Alfa de Cronbach, en el cual se determinó como resultado que para la variable de mobbing=0.868 y para la variable de Bienestar Docente=0.869. Cabe resaltar que para la mayoría de los docentes encuestados del ISTC arrojó como resultado que para la variable del mobbing se obtiene un rango medio del 36% y para la variable del bienestar docente se obtiene un rango alto de 56.7%. Finalmente, para la correlación de las variables se aplicó Rho Spearman con un  $=0.669$  que se confirma la existencia de una correlación positiva entre el mobbing y el bienestar docente en el ISTC de la sede de independencia en el presente año.

*Palabra clave:* Mobbing, bienestar, docente.

## **Abstract**

The present research focuses on mobbing and teacher's wellness in human resources management on Certus Institute, located in the Independence district of Lima. The workers suffer from moral harassment and it decreased the teacher's wellness that the institution could have not solved. In that way, the objective of this study is to determine the relationship between mobbing and teacher's wellness at Certus Institute. The behavioral theory was used to explain de Mobbing variable and the Contingence theory to explore the teacher's wellness. For the first theory we used Piñuel and Leyman focuses, and for the second one Blanch focuses.

After observing the problem, we considered focusing the study quantitatively, with a descriptive correlational level of cross-section of applied type and non-experimental design. Furthermore, our population is 250 and we take a sample of 150 teachers, applying the questionnaires as a data collection tool, the same questionnaires were reviewed and validated by experts. For the reliability of each of the variables, the Cronbach's Alpha was applied, in which it was determined as a result that for the mobbing variable = 0.868 and for the Teacher Welfare variable = 0.869. It should be noted that for the majority of teachers surveyed at the ISTC, it is a result that for the mobbing variable a mean range of 36% is obtained and for the variable of teacher well-being a high range of 56.7% is obtained. Finally, Rho Spearman was applied for the correlation of the variables with a 0.669 that confirmed the existence of a positive correlation between mobbing and teacher welfare in the ISTC of the independence headquarters in the current year

*Keyword:* Mobbing, welfare, teacher.

## **I. Introducción**

El Mobbing o acoso moral es un problema a nivel mundial que se relaciona con el bienestar laboral y ha sido estudiado desde la famosa revolución industrial pero que ha tomado importancia desde hace 30 años aproximadamente por autores como Leyman (1996) que pudo ver la gran problemática psicosocial del acoso laboral y que se relaciona consecuentemente con el bienestar de cada trabajador.

En Europa, específicamente en España, Piñuel (2015) investigó que el mayor índice de acoso laboral los tiene los trabajadores del rubro de salud y educación, siendo estos los más propensos a ser víctimas del acoso moral. Las consecuencias del mobbing son terribles, aumenta el estrés laboral y problemas traumáticos que destruyen a la persona afectando su autoestima, derivando en problemas de insomnio; influyendo de forma constante en el bienestar laboral de cualquier trabajador. En la parte legal, tanto en Francia como España menciona Hirigoyen (2014) que han logrado incluir en leyes y reglamentos la regularización de este fenómeno que atañe a todo trabajador, imponiendo sanciones severas a los que practiquen el acoso moral y deterioren el bienestar del colaborador. Mediante un informe de la Organización Internacional del Trabajo del 2018 en la sociedad Francesa, una de cada cuatro personas es víctima de acoso laboral, también señala el informe que los profesores en el turno noche, están más expuestos a la violencia psicológica mayor que a otros rubros sociales y de a otros turnos.

En nuestro contexto latinoamericano se profundiza en mayor nivel el acoso moral, entiéndase que todavía no somos capaces de otorgarles a nuestros trabajadores los beneficios que le corresponden por ley, siendo una causal el efecto que puede causar en el bienestar del trabajador, inclusive por no encontrarse en planilla o no contar con un debido contrato de trabajo.

La problemática del acoso laboral afecta a los trabajadores en autoestima, relaciones personales, estrés, traumas y en cuanto al bienestar docente los afecta en sanciones administrativas, trabajos individuales, falta de comunicación, baja remuneraciones, renuncias involuntarias y hasta despidos.

En el Perú, la Constitución Política del Perú 1993 regula el bienestar del trabajador pudiendo laborar sin ningún tipo de acoso, lamentablemente en nuestros centros laborales el mobbing se manifiesta generalmente por parte de los jefes inmediatos creyendo que la subordinación, elemento principal de un contrato trabajo según la ley, debe ser aplicada de forma discriminatoria o ejerciendo daño moral al momento de la comunicación entre ellos.

En tal sentido, el Ministerio de Trabajo y del Empleo (Mintra) promueve constantemente el acceso a laborar dignamente como ser humano, sin embargo han incrementado las denuncias por acoso y hostilidad laboral que son presentadas por los trabajadores ante el Mintra. Para Peña (2009) ha identificado en el Perú, la gran parte de colaboradores ha sufrido de mobbing, específicamente los docentes las entidades educativas, estas instituciones tienen grandes dificultades con los docentes porque se quejan de la falta de reconocimiento a su trabajo, como por ejemplo pagando solo una remuneración mínima; tiempo adicional para la corrección y registro de notas que no son contemplados en el horario salarial; pudiendo generar fastidio y molestias al no poder cubrir los gastos familiares, en consecuencia, algunos profesores se ven obligados a trabajar en más de dos entidades educativas a la vez, dictar clases particulares e incluso a laborar en otras actividades.

El problema inicia a ser visible en los años ochenta por los estudios de investigación de psicólogos como en los países de Latinoamérica el estudio del acoso moral es escaso, pero según datos de la Organización Mundial de la Salud – OIT, aproximadamente 12 millones de trabajadores son víctimas del acoso moral alrededor del mundo, siendo en Latinoamérica la más afectada y que no han tomado medidas legales adecuadas para frenar y sancionar estas conductas. Y está comprobado que la persona afectada reduce en su desempeño laboral, y en consecuencia la productividad de 19 la institución, es por ello que la OIT recomienda tomar medidas y herramientas reducir los casos de acoso moral. Llegar al bienestar en estos tiempos es más difícil de lo que parece más aún cuando es termino subjetivo pero que, sin embargo se han plasmado algunos elementos para lograr el ansiado bienestar personal del trabajador. Por ejemplo el apoyo social, estrategias y políticas del área de gestión de talento humano, auto eficiencia, gestión de significancia y de tiempo y control del contexto.

Hemos observado en el Instituto Superior Tecnológico Certus - ISTC que existe este fenómeno humano del mobbing que se relaciona con el bienestar docente, conductas que debe ser estudiada para saber la frecuencia en que se da el mobbing y las consecuencias que ocasiona el bienestar docente. Para Molero (2008) esta realidad se presenta como un problema tanto organizacional e individual, a fin de mejorar el bienestar laboral de los trabajadores. Asimismo, señala que el maltrato psicológico, infringido por jefes o superiores jerárquicos o entre trabajadores del mismo rango, ya sean del mismo género o no, que tiene por finalidad causar daño intencionado contra quien se ejerce dicha violencia, para que renuncie al trabajo o simplemente porque no le agrada y no lo quiere cerca, lo cual trae

gravísimas consecuencias, para su bienestar laboral así como en su estado de salud mental y física, repercutiendo en su entorno familiar y social. Debemos tener en cuenta que dentro del acoso laboral encontramos el acoso y hostigamiento sexual, que en nuestro ordenamiento jurídico la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual pasó de ser una falta administrativa laboral a ser un delito penado con cárcel. Hecho que el presente año las instituciones educativas han construido herramientas de comunicación para que el docente este informado sobre lo que se considera acoso laboral, más allá de identificarlo en el reglamento interno de trabajo de manera general.

En consecuencia el objetivo principal de la presente investigación es determinar si existe relación entre el mobbing y el bienestar docente del área de gestión de talento humano en el ISTC sede independencia en el presente año, para ello, debemos preguntarnos ¿Cuál es la relación entre el mobbing y el bienestar docente en el ISTC?

Los antecedentes de la presente investigación han sido seleccionados no solo desde el enfoque cuantitativo sino también del mixto, pero siempre relacionado con las variables para que nos ayuden a relacionarla y dilucidar con la hipótesis, en ese orden de ideas revisamos tanto los antecedentes internaciones y nacionales plasmando sus objetivos, análisis de resultado y conclusiones de la misma.

Los antecedentes a nivel internacional podemos encontrar que el mobbing y el bienestar docente han tenido una investigación profunda en América, tal es así que Duffy (2014) en su libro de cómo superar el mobbing es una guía para recuperarse de la agresión psicológica en el trabajo, su investigación tiene objetivo principal es determinar la relación entre el mobbing y las formas relacionadas con el abuso, otro objetivo es también que mediante casos prácticos se puede identificar los efectos del mobbing a nivel individual, organizacional y familiar, concluyendo que se puede poner en practica estrategias por parte del centro laboral para superar de manera rápida y eficiente el mobbing en el personal de la organización

En Argentina, Petrone (2018) investigó sobre los efectos del mobbing relacionados con los riesgo psicosocial en los colaboradores del sector salud, utilizando el método cuantitativo y como instrumento la encuesta a los trabajadores del sector salud en la provincia de Buenos Aires, aplicándolo a una muestra de 147 trabajadores de los cuales se obtuvo como resultado que 86 trabajadores sufrían de mobbing es decir el 58.5% de la muestra y que el 52.4% de acosadores eran jefes o superiores inmediatos. El autor lleo a la conclusión que las dimensiones del mobbing sobre sexo, estado civil, estudios superiores,

nivel socioeconómico y tipo de contratación no tienen mayor efecto en el mobbing, lo que si tiene incidencia es el mobbing es el factor de edad; a mayor edad y antigüedad en el trabajo son los acosadores; y a menor edad y menor antigüedad son víctimas del mobbing.

Por su parte Castro (2017) investigó sobre el acoso laboral en trabajadores del sector salud que identifica el acoso moral como una violencia psicológica dentro del centro laboral que tiene factores negativos en el bienestar de las personas, en consecuencia puede afectar gravemente el desempeño laboral físico y psicológico. En esta investigación, tuvo como objetivo de evaluar el impacto del acoso laboral sobre los trabajadores del sector salud y establecer la prevalencia, mediante la identificación y la descripción sistemática de la evidencia científica disponible, como metodología fue la revisión sistemática de las publicaciones vigentes entre los años 2008 a 2017 sobre los efectos del acoso laboral en trabajadores en sector de salud, con 485 encuestados y mostro como resultados que el 28.1% al 60% muestran que la violencia ejercida es la verbal, el acoso sexual en porcentajes como el 1% esto considerando que muchas situaciones de acoso sexual no son denunciados; y evidencio que el acoso laboral en el sector de salud afecta principalmente en mujeres menores de 30 años, en estos casos se evidenció un impacto negativo en el desempeño laboral, un posible desencadenante de la depresión y otros problemas de salud.

Para Bedoya (2015) su investigación se basó en el alcance que tiene la ley laboral de Colombia frente a principios fundamentales de la persona plasmada en su constitución como su objetivo principal, además realizo el estudio desde un enfoque cuantitativo descriptivo, encuestando a 60 trabajadores del sector público en el cual se presentó como resultado que el 90% de trabajadores han sufrido de mobbing por parte de sus jefes el 60% por parte de sus compañeros de trabajo y concluye que el mobbing transgrede los principios fundamentales de la constitución y que los trabajadores no conocen el alcance de la ley laboral que protege sus derechos como trabajadores.

En la investigación de Meseguer (2015) su objetivo principal es determinar cómo se ven afectadas la salud de los trabajadores de una empresa española cuando se relaciona el mobbing y los factores de riesgo psicosocial. En cuanto al estudio doctoral el autor lo realizó desde dos enfoques tanto cuantitativo como cualitativo, utilizando los instrumentos de encuesta y entrevista respectivamente, obteniendo como resultado correlacional a través de Pearson  $r=512, p=.000$  y concluye que las incidencias del acoso psicológico con los factores de riesgo en los trabajadores de la empresa tiene un 28%, siendo un porcentaje alarmante en

comparación con otros estudios realizados en España y que un 80.23% de los supervisores son los que aplican el mobbing a sus subordinados

Para Morales (2014) en su investigación doctoral sobre acoso psicológico laboral y su impacto en el desempeño laboral que se aplicó a los profesores del Municipio de Juana Díaz y Ponce en Puerto Rico, tiene como objetivo determinar los factores motivacionales y ambientales que inciden en las conductas del mobbing, obteniendo una muestra de 202 profesores, en el que se utilizó el cuestionario para el análisis de los datos, arrojando como resultado a través de Rho Spearman  $=.690$  entre las variables del mobbing y factores motivacionales y ambientales, concluyendo que el 70% de los profesores que sufren de mobbing les afecta el rendimiento laboral.

En los trabajadores de una empresa industrial en Guatemala, Azurdia, (2014) investigó sobre el Mobbing y su relación con el desempeño laboral cumpliendo como objetivo determinar los parámetros del mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa embotelladora, utilizando el método cuantitativo con instrumento de encuestas basado en el barómetro de Cisneros, obteniendo como resultado una significativa relación entre las variables de mobbing y desempeño laboral con un valor de  $0.896$  y  $P=0.0000 <.005$ . En esta investigación se utilizó técnicas de observación participativa y el barómetro de Cisneros con muestras de 75 colaboradores teniendo 1500 como universo, el autor llegó a la conclusión que el 30% de los trabajadores sufría de acoso laboral con indicadores, como poca empatía hacia los compañeros, desmotivados y desgano para desarrollar relaciones entre trabajadores.

Otro de los antecedentes internacionales como en Argentina elaborado por Escudero (2011) tiene como objetivo principal explorar el impacto entre el mobbing y los conflictos interpersonales de los trabajadores de una entidad judicial pública, utilizando el método cuantitativo y cualitativo aplicando los instrumentos encuestas y entrevista. Se encuestó a 59 trabajadores como muestra de la población se obtuvo como resultado que 12 trabajadores es decir el 20.3%, fueron víctimas de mobbing y que 47 personas es decir el 79.7% tienen conflictos interpersonales. Se entrevistó a 605 trabajadores, correspondiendo en un 24.6% ( $n=149$ ) fueron víctimas de acoso laboral y un 75.4% ( $n= 456$ ) tienen conflictos interpersonales, en la sub-escala de agotamiento emocional (U de Mann- Whitney= 369) ( $p<0.001$ ). Como conclusión se pudo determinar las diferencias relevantes en base a estudios clínicos de que las personas que sufren de mobbing o acoso laboral no necesariamente sufre de conflicto laboral o conflictos interpersonales.

Los antecedentes nacionales podemos señalar que las investigaciones cuantitativas se ven reflejadas de forma general que el mobbing existe y guarda una relación significativa en el bienestar del trabajador, sobre todo cuando se vulnera los derechos del trabajador.

Para Abarca (2018) quien investigó sobre el machismo y uno de los acosos más violentos que es el acoso sexual en las instituciones públicas del distrito de Tacna, tuvo como objetivo estudiar el efecto que tiene el machismo al momento de aplicar el acoso sexual. Analizar la influencia del machismo en el acoso sexual, utilizo como instrumento la encuesta como muestra a 72 personas de las cuales se obtuvo el resultado que El 72,61% de las trabajadoras ha sufrido de acoso sexual en su centro de labores y que 43,75% de los encuestados tiene un alto grado de machismo o doble moral. En conclusión el autor señala que son diversas las manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual de la que son víctimas las trabajadoras de las instituciones en Tacna y que a pesar que el Perú ha suscrito convenios y/o tratados a nivel internacional en asuntos relativos a la previsión, eliminación y castigo de toda forma de segregación y/o maltratos en contra de la mujer hasta el momento no se ha podido contrarrestar de manera eficiente en los centros laborales.

Falconi (2018) investigó sobre el mobbing y el desempeño del colaborador en la universidad de Ayacucho, teniendo como objetivo general determinar la existencia del mobbing en relación con el desempeño del colaborador, su investigación es de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, recopiló información a través del instrumento de la encuesta obteniendo como resultado a través del estadístico tau b de Kendal  $T_b=0.462$ ,  $p=0.021$ , existiendo una moderada relación de significancia, en conclusión el autor determinó que 55,2% es decir 16 colaboradores es víctima de mobbing y que 44.8% es decir 13 colaboradores tienen un bajo desempeño laboral por ser víctimas de mobbing, siendo la organización emblemática para los profesores y constituye una de las universidades representativas que guarda por el desarrollo de la educación y a su vez por el respeto de los derechos humanos de los profesores.

Siguiendo en el contexto nacional Terrones (2017) presenta la investigación denominada Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores, esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre acoso moral y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Call Center. Teniendo como población 1986 personas con una muestra de 321 trabajadores que se le aplico como instrumento la encuesta, la misma que arrojó como resultado a través del estadístico Rho de Spearman la correlación entre las variables = - 0.484, que se interpreta que existe una relación moderada baja siendo que a mayor acoso

tenga el colaborador menor satisfacción tendrá el trabajador en las funciones a su cargo en su centro laboral, pudiendo concluir que a mayor acoso laboral que reciba el colaborador menor satisfacción tendrá en su puesto de trabajo. Asimismo, se determinó que en las mujeres la prevalencia es mayor = -.526 y para los hombres la prevalencia es menor = -.416.

Laucata (2017) Investigó el mobbing en obreros de construcción de Lima metropolitana, con el objetivo de plasmar un concepto de mobbing para el rubro de construcción, identificar los orígenes, factores y estrategias que apoyen a dirimir las situaciones de acoso en el centro laboral. Utilizando la técnica de la entrevista semiestructurada en una muestra de 30 obreros, obteniendo como resultado que 10 de los trabajadores consideran que existe violencia oral, agresiones físicas, Asimismo, de las personas estudiadas afirmaron que el mobbing puede ser identificado como la intención de hacer sentir mal a una persona, otros 15 trabajadores cree que se trata del comportamiento de la persona que victimiza y finalmente señalan que el mobbing afecta el trabajo de la víctima. En conclusión se puede afirmar que existe mobbing en el rubro de la construcción pero que no se confirma que toda conducta agresiva sea necesariamente mobbing, por lo que se necesita estudiar la relación del individuo con un grupo de personas para identificar las nuevas tácticas del mobbing

Para Morales (2017) que investigó en su tesis sobre mobbing y depresión en docentes, la cual tuvo como objetivo mostrar la relación que existe entre el mobbing y la depresión en los trabajadores, se utilizó método descriptivo con una muestra 313 trabajadores, aplicando como herramienta el cuestionario, para buscar contrastar la hipótesis general si existe una correlación significativa entre el mobbing y la depresión en los docentes Como resultados tuvo la existencia relación positiva y significativa entre el acoso laboral y la depresión en docentes, es decir a mayor mobbing mayor será la depresión en los docentes toda vez que a través de Rho Spearman el  $p=0.05$  siendo positiva significativa. En conclusión existe un nivel promedio que el 54.1% de docentes sufre de acoso laboral y un nivel promedio en el 43.6% de docentes sufre de depresión, asimismo, se puede dilucidar que no hay una diferencias significativas por sexos y mostrando como el nivel más alto de mobbing es de deshonrar a la persona ante sus compañeros, y el nivel más elevado de trastorno fisiológico y la dimensión con un nivel más bajo es de trastornos psicomotores.

Armas (2017) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación del mobbing y el desempeño del colaborador, utilizando como instrumento la encuesta a los trabajadores de la municipalidad de Huamanga, obteniendo como resultado la existencia

significativa en la relación de la variable de mobbing con la variable dos del desempeño del trabajador con un valor = 0,001, teniendo un coeficiente = -0,019, por lo tanto se concluye que dentro del centro laboral de forma frecuente existe un alto acoso laboral y un bajo desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad de Huamanga teniendo como factores la poca valorización de sus funciones a su cargo, así como la recarga de trabajo que desmotiva a los trabajadores de la municipalidad de Huamanga.

Para el rubro de salud Vásquez (2015) investigó sobre las propiedades psicométricas en una escala para determinar el mobbing, tiene como objetivo la elaboración de un barómetro para verificar si existe mobbing en las distintas entidades públicas y privadas. Utilizo como instrumento la encuesta para su investigación de enfoque cuantitativo tomando como muestra a 420 obteniendo su confiabilidad de alpha de Cronbach = .850 y como resultado a través del estadístico el KMO =.862 como conclusión se puede determinar que existe validez en el constructo porque el análisis de los factores confirma los correctos índices del constructo, asimismo se determinó la fiabilidad alta con el alpha de Cronbach =.890. Plantea que a nivel mundial el mobbing ha aumentado a niveles alarmantes, generando pérdidas económicas con la finalidad de identificar la Escala psicológica del mobbing y como objetivos específicos validar el contenido de la escala, señalar la fiabilidad y la validez del constructo en la escala de mobbing, Siendo útil para identificar el mobbing en las relaciones laborales entre los jefes y subordinados, en correlación con los factores psicométricos.

En el ámbito nacional Salazar (2013) investigó sobre el problema del acoso moral en instituciones públicas y privadas frente a la protección de los derechos del trabajador utilizando método cuantitativo con una muestra de 180 trabajadores obteniendo como resultado que el 81% de los trabajadores señalan haber sufrido de mobbing, el 11% de trabajadores aplicaron el acoso moral a sus víctimas y el 69% de trabajadores no recibió ayuda por parte de la empresa al ser víctimas del mobbing. En conclusión, en los casos que existe el mobbing se dan por dos razones, la primera porque el acosador generalmente utiliza el poder que tiene sobre sus subordinados y segundo aplica una violencia psicológica entre sus pares para lograr sus propios objetivos en el centro laboral, como consecuencia de ello, los procesos del centro laboral se ven mermados generando un mal clima laboral que no permite que la institución cumpla con deberes y metas para la comunidad. Además, que el área de gestión de talento humano no podrá percibir el mal clima laboral; vulnerando los

derechos fundamentales de la persona como la dignidad humana, el derecho a la integridad psicológica y física, a la intimidad y al honor.

La teoría de la acción práctica de Bourdieu (2002) nos postula que en la práctica o en el campo se relaciona con un capital y una habitualidad, es decir las relaciones interpersonales se relacionan de forma visible dentro de un espacio llamado campo y que se debe ejercer un poder llamado capital, incluyendo una frecuencia determinada en un espacio de tiempo llamado habitus o habitualidad, dicho esto podemos dilucidar que para la investigación se acoge perfectamente a la variable del mobbing, teniendo una relación entre acosador y acosado siempre ejerciendo una subordinación de poderes entre el jefe y sus subordinados, todo ello en un determinado tiempo y de forma frecuente, para Mayoral (2010) ha recogido en su estudio la relación del mobbing desde la teoría de la acción señalando que los autores que estudian el acoso laboral pueden utilizar esta teoría incluyendo el factor del poder que hasta el momento no ha sido estudiado y que además se pueden agregar factores importantes en el mobbing como el contexto del centro laboral y su cultura organizacional..

En cuanto a la teoría del comportamiento organizacional se refiere al estudio de las conductas humanas ante la aplicación de uno o más individuos que se relacionan entre sí, desde el enfoque de la variable del mobbing se puede identificar que las conductas del victimario y la víctima son de gran referencia para entender este aspecto, la teoría menciona sobre el análisis intrínseco de porque el acosador realiza este comportamiento al acosado y de la misma forma las conductas que tiene la víctima por lo general son de detrimento de la autoestima y bajo desempeño laboral, desde esta perspectiva podemos mencionar a Piñuel (2009) que señala muy claramente que muchas veces el individuo prefiere estar del lado del acosador para no sentirse vulnerado, incentivando al mobbing dentro de la organización.

Asimismo, la teoría del comportamiento postula que en un clima laboral nocivo, toxico y complejos crea un entorno que facilita el mobbing dentro de una organización Einarsen (2000) señala que el enfoque más utilizado para estudiar el mobbing es del comportamiento organizativo, como consecuencia de los factores organizativos que se correlacionan con los problemas sociales llevando consigo dimensiones del mobbing una prueba latente que en las distintas áreas del centro laboral, como por ejemplo la escasez de liderazgo y bajo nivel moral. Desde el punto de vista organizativo, el mobbing se ve reflejado cuando en el centro laboral existen problemas en la distribución de funciones erradas y un

mal clima laboral, obteniendo una vulnerabilidad creciente en los trabajadores siendo estas las víctimas más expuestas al mobbing.

Definiciones del mobbing, una de las mejores definiciones del Mobbing que señala Girard (2003) es que la palabra acoso, proviene del término “accusatio”, del latín “ad causam” que se entiende como “acusaciones” que a su vez, es el objeto central de los comportamientos del mobbing. Mientras que Leymann (1996) define el mobbing como un encadenamiento de acciones violentas, que lo pueden realizar una o más personas, afectando a un tercero dentro de un periodo de tiempo. El mobbing es un proceso en el tiempo que se encarga de destruir con acciones hostiles, la autoestima de la persona, que, podría ser tomado solo como un conflicto laboral, pero al ser frecuentes y reiteradas tiene consecuencias perniciosas. Por otro lado, Piñuel (2009) indica que el mobbing es el fenómeno de una conducta que realiza una a más personas hacia otra u otras ejerciendo violencia psicológica en reiteradas veces por un tiempo prolongado dentro de una organización con la finalidad de perjudicar sus labores llevando como consecuencia el cese de su trabajo. Hirigoyen (2004) tiene un concepto más profundo sobre el mobbing en el cual señala que la violencia psicológica que se ejerce sobre la víctima es extrema y sistemática, teniendo como finalidad la depresión y estrés llevando a la víctima al extremo de no volver a trabajar sino acude a un profesional psicológico.

Las dimensiones de la primera variable del mobbing podemos identificar a la autoestima, en el cual Leyman (1996) señala que la autoestima se determina como reacciones físicas y no psicológicas, el no tener autoestima o tener baja autoestima se ve reflejada en una apariencia desmejorada en parte laboral, este acoso moral también lo podemos identificar cuando un trabajador se encuentra desmotivado y no se encuentra a gusto con su trabajo. Parala segunda dimensión, la realización personal Piñuel (2009) identifica a los trabajadores que son víctimas de mobbing, como los que tienen una personalidad insegura y débil, mientras que los trabajadores que no dicen nada o no ayudan a las víctimas son porque tienen temor a ser tratados de la misma manera o porque obtienen algún beneficio secundario. En la tercera dimensión sobre el cansancio emocional, Colunga (2012) señalan cuatro consecuencias: el aspecto físico, psíquico, social y laboral, en cuanto al aspecto físico se aprecia los efectos del cansancio, dolores estomacales, de cabeza; mientras que el aspecto psicológico sueño, inseguridad, ansiedad; en los aspectos social y laboral se difunde en el clima organizacional como discriminación, baja remuneración. En la cuarta dimensión, la despersonalización para Hirigoyen (2014) se identifica como la poca afectividad o estima

hacia otras personas, es decir, entre las relaciones no existe una afinidad que una a otra persona de manera sustancial. La quinta dimensión sobre la depresión señala Leyman (1996) que debido a la indefensión generada por el acoso continuado se identifica la depresión con agresiones violentas extremas de manera psicológica, la depresión trae como consecuencia pensamiento suicidas a los trabajadores que son víctimas de esta enfermedad y que deberán solicitar ayuda profesional. Para la sexta dimensión del abandono del Centro Laboral Piñuel (2009) señala que se tiende a dejar el trabajo por la conducta asfixiante del victimario dentro de la organización, obteniendo una sensación de que no tiene posibilidades de crecimiento profesional. Muchos trabajadores se sienten acorralados en su cargo por ser víctimas del mobbing y no tienen otra salida que abandonar su trabajo para continuar en otro centro laboral, otras veces es tal el daño psicológico que no desean trabajar más, solicitando su jubilación anticipada, este abandono no solo se debe al victimario que aplica el moobing sino que también se refiere a la empresa no que hace nada para que el trabajador se sienta a gusto y pueda continuar con su vida laboral. Para la séptima dimensión del Estrés Einarsen, (2002) señala que el mobbing tiene consecuencias devastadoras para la víctima, empezando por la enfermedad del estrés durante el trabajo y el estrés postraumático, hechos que mantienen al trabajador en un estado de indefensión mental, disminuyendo su autoestima, además de ello deriva en una perspectiva negativa de la vida y de su trabajo

Para la variable de Bienestar docente, se aplicó la teoría de la Contingencia Hernández (2002) que desde el enfoque de la gestión de talento humano nos plantea que el bienestar docente se debe entender desde una perspectiva individual, porque cada persona tiene su propia satisfacción personal, que no será la misma que de algún otro trabajador pero que sin embargo es necesario revisarla en un periodo de tiempo. De estas afirmaciones distinguimos los elementos del bienestar docente como la satisfacción de la persona y sus efectos positivos o negativos en el transcurso del tiempo. En consecuencia el docente deberá autoevaluarse de manera positiva en un periodo de tiempo para definirse si se encuentra en una grado de satisfacción personal, toda esta autoevaluación positiva debe estar involucrada en el bienestar psicológico, físico, social y laboral.

La teoría de la adaptación refiere que los individuos están expuestos a todo tipo de cambios en el transcurso de sus vidas es así que Mayers (1992) postula esta teoría señalando que las personas estamos en constantes cambios y que somos capaces de evolucionar emocionalmente mediante un proceso de adaptación. Desde el enfoque de Castro (2009) señala que toda adaptación emocional hace que eventos negativos recogidos durante las

experiencias de vida sean menores al momento del cambio, en tal sentido toda evolución es gracias a la adaptación que se puede generar si una persona no tiene bienestar puede cambiar emocionalmente con la felicidad y volver al mismo nivel de bienestar, de esta forma el bienestar de una persona se debe a la adaptación de estímulos que pueda tener para ejercer un cambio que ayude a su bienestar emocional.

En las definiciones de Bienestar del trabajador, Puig (2013) los define como ausencia de una estructura organizacional que crea un buen ambiente a favor de los trabajadores, otorgando soporte a los trabajadores por parte de la empresa y los superiores mediatos en inmediatos en una línea jerárquica, ya sea como una estructura organizacional vertical u horizontal; además de prever políticas para evitar los daños psicológicos en el área de gestión de talento humano. En cambio, para Einarsen (2000) afirma que el bienestar psicológico en los trabajadores se debe revisar desde un conjunto de factores que optimicen las actividades laborales, para ello, el bienestar y la satisfacción laboral van de la mano como factores claves para llegar a un bienestar psicológico dedicado exclusivamente a todos los trabajadores. Investigaciones recientes han concluido que el bienestar docente está referido a la calidad de vida del trabajador y el buen clima laboral para obtener una mayor productividad en el centro laboral.

La primera dimensión de la variable de bienestar docente es el la Remuneración, en nuestro ordenamiento jurídico el decreto legislativo 728, la define como un salario que la empresa paga al trabajador por los servicios prestados, cabe resaltar que la remuneración mínima vital en la actualidad es de S/. 930 soles, Duarte (2007) señala que una de las sub escalas del bienestar es del trabajo remunerado o también llamado bienestar económico que consiste en la satisfacción que tiene el trabajador de tener un trabajo remunerado acorde con las funciones o cargo que tiene el trabajador En la segunda dimensión sobre Ascensos en el centro laboral señala Arboleda (2011) que los ascensos se realizan por méritos que tiene el trabajador, siendo reconocido por su desempeño dentro del ámbito laboral, y no por otros aspectos. La tercera dimensión es de Satisfacción personal, para Díaz (2001) la define como una evaluación que realizan los individuos en su vida diaria incluyendo de forma cognitiva relacionada con la afectiva de forma compleja pudiendo hacerlo de manera total o parcial, transitando desde la agonía hasta el mayor grado de satisfacción vivencial. En la cuarta dimensión de Condiciones Laborales en la definición de Chávez (2009) señala que las condiciones laborales se relacionan y se intensifican con el bienestar de los docentes, desde una visión psicologicista que entendía los fenómenos del malestar en el trabajo como un

asunto individual del trabajo, teniendo como factores el control laboral, su importancia, el contexto laboral y la carga laboral de los docentes. La quinta dimensión sobre la Infraestructura del centro laboral señala Milanés (2010) que es donde se desenvuelve la labor cotidiana de todo trabajador y que se trata de también de materiales, puestos y equipos que ayudan a que el trabajador tenga un buen clima laboral en consecuencia su bienestar laboral en una organización.

Hué (2008) señala que debemos tener en cuenta los sentimientos por nosotros mismos; por los usuarios, en este caso sería los alumnos; y por nuestros compañeros docentes sean o no del mismo nivel jerárquico, integrándolos en el mismo centro laboral. El bienestar docente se definirá cuando el docente tenga el mayor control emocional dentro del centro laboral, a menor control emocional, el docente sentirá menos bienestar personal, este menor control emocional docente se produce porque no se relaciona lo que quiere hacer el docente con lo que piensa o le gustaría hacer el docente. La motivación para Bisquerra (2000) lo define como un proceso complejo entre lo teórico-hipotético que acciona la conducta de una persona, por ejemplo un docente con baja motivación va a contagiar a sus alumnos la misma baja motivación que tiene, en cambio un docente muy motivado transmitirá la misma motivación a sus alumnos, lo mencionado por Gaja (2001), que plantea acciones para no postergar el control emocional como por ejemplo, dejar de pensar en negativo es decir que sacar de la mente el no puedo, determinar un horario, dejar de buscar excusas y hacer cosas realmente motivadoras. Dentro de estas acciones se deberá realizar un pequeño proyecto incluyendo metas, objetivos, estrategias con la finalidad de aumentar la motivación, pudiendo mejorarlo con el planteamiento del análisis FODA emocional.

¿Cuál es la relación entre el Mobbing y el bienestar docente en el ISTC?, ¿Cuál es la relación entre el mobbing y la remuneración docente en el ISTC?, ¿Cuál es la relación entre el mobbing y ascensos laborales en el ISTC?, ¿Cuál es la relación el mobbing y la satisfacción personal docente en el ISTC?, ¿Cuál es la relación el mobbing y las condiciones laborales docente en el ISTC; 5¿Cuál es la relación entre el mobbing y la infraestructura en el trabajo docente en el ISTC?

La justificación teórica en la presente investigación tiene como propósito generar conocimientos que permite comprender el Mobbing y la relación vinculante con el bienestar docente que el área de gestión de talento humano no ha podido identificar, como un fenómeno tanto organizacional, individual y colectivo. Con la finalidad de contribuir a la mejora del desempeño laboral en la plana docente de ISC de la sede Independencia.

Asimismo, los resultados obtenidos son relevantes y busca mejorar los niveles de bienestar laboral de los docentes, lo que se verá reflejado en favor de los estudiantes, generando de esta manera el aumento de calidad en el servicio que ofrece el ISC. En el mismo sentido la justificación práctica, el presente trabajo nos permite analizar las variables del mobbing y el bienestar docente para que la gerencia de talento humano pueda tomar las medidas correctivas necesarias con la finalidad de aumentar el nivel de calidad en la enseñanza a los estudiantes.

El presente estudio se planteó como hipótesis general, existe la relación entre el mobbing y el bienestar docente en el ISTC, sede norte 2019 y como hipótesis específica (1): Existe relación entre el mobbing y Remuneración docente en el ISTC; (2) Existe relación entre el mobbing y ascensos docente en el ISTC; (3) Existe relación entre el mobbing y Satisfacción Personal docente en el ISTC; (4) Existe relación entre el mobbing y Condiciones Laborales docente en el ISTC; (5) Existe relación entre el mobbing y Infraestructura en el trabajo docente en el ISTC. El objetivo general fue determinar la relación entre mobbing y el bienestar docente en el ISTC, sede norte 2019; y como objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre el mobbing y Remuneración docente en el ISTC, (2) Determinar la relación entre el mobbing y ascensos docente en el ISTC, (3) Determinar la relación entre el mobbing y Satisfacción Personal docente en el ISTC; (4) Determinar la relación entre el mobbing y Condiciones Laborales docente en el ISTC; (5) Determinar la relación entre el mobbing y Infraestructura en el trabajo docente en el ISTC.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es aplicada porque busca solucionar el problema que tienen los docentes en el ISTC, Vara (2012) señala que las investigaciones son aplicadas cuando tiene un interés de proponer soluciones prácticas y concretas porque analiza la relación o ausencia existente entre las variables, en un determinado tiempo, en tal sentido, la investigación tiene un diseño correlacional transversal de tipo descriptivo.

### **2.2. Operacionalización**

Señala Vara (2012), que las dimensiones de cada variable deben ser definidas de forma específica para evitar errores de concepto, tal es así que al ser definidas de forma correcta los indicadores de cada dimensión podrán ser identificadas.

Tabla 1.

*Operacionalización de la Variable Mobbing*

Operacionalización de la variable Mobbing				
Dimensión	Indicador	Ítem	Escala e Índice	Niveles y Rangos
Autoestima	Pérdida de memoria			
Realización Personal	Falta de concentración	1, 2, 3		
	Falta de Sensible			
	Honrado			
	Fiable			
	Culpable	4, 5		
Cansancio	Dependiente	6, 7, 8		
Emocional	Baja asertividad			
Despersonalización	Indecisión,	9, 10, 11	<b>Escala:</b> La escala de las preguntas del instrumento fueron de tipo ordinal	<b>Niveles:</b> El nivel de esta investigación fue de tipo politómica (1, 2, 3, 4, 5) <b>Rangos:</b> Malo (18 -25) Moderado (26-30) Bueno (31-48)
Depresión	Sofocos	12, 13		
	Dificultad para dormirse	14, 15		
	Actitud hostil	16		
Abandono laboral	Nerviosismo	17, 18, 19		
Estrés	Fatiga crónica	20		
	Flojedad en las piernas	21, 22, 23		

Tabla 2.

*Operacionalización de la Variable Bienestar Docente*

Operacionalización de la variable <i>Bienestar Docente</i>				
Dimensión	Indicador	Ítem	Escala e Índice	Niveles y Rangos
Remuneración	Participar activamente de objetivos	1, 2, 3, 4, 5,6,7 y 8		
Ascensos	Autonomía	9,10,11,12,13, 14,15 y 16		
Satisfacción Personal	Participación en programas	17,18,19,20 y 21	<b>Escala:</b> La escala de las preguntas del instrumento fueron de tipo ordinal	<b>Niveles:</b> El nivel de esta investigación fue de tipo politómica (1, 2, 3, 4, 5) <b>Rangos:</b> Malo (18 -25) Moderado (26-30) Bueno (31-48)
Condiciones Laborales	Asesoramiento de expertos	22,23,24, 25 26 y 27		
Infraestructura en el Trabajo	Medios técnicos y materiales	28,29,30,31 y 32		

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

La presente investigación tiene una población de 240 docentes en el ISTC en la sede norte, cogiendo una muestra de 150 docentes, para Vara (2012) es un grupo de personas a investigar, mientras que la población es un grupo de personas tienen varias cosas en común, encontrándose en un lugar determinado dentro de un periodo de tiempo; la muestra (n), es el número de encuestados extraídos de la población, seleccionados por la herramienta como parte de la población. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) subdivide a la población en dos, primero indica que la población es una tendencia mientras que la subpoblación es un grupo evolutivo y que la muestra para el enfoque cuantitativo es necesaria para recolectar datos que delimite la investigación.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En la presente investigación se utilizó como instrumento la encuesta aplicando el Barómetro CISNEROS® es una herramienta elaborada por Piñuel (2009) para verificar el estado del mobbing dentro de una organización por un determinado tiempo, evaluando la frecuencia del acoso psicológico sufrido por el trabajador; en otro nivel analiza el estrés postraumático construida a partir de los criterios diagnósticos, mediante el cual consta de 42 preguntas tipo Likert que se aplica a la muestra de 150 docentes. Y Anaya (2007) elaboro un Cuestionario para aplicar la Escala de Satisfacción laboral-versión para profesores (ESL-VP).

Tabla 3.

*Ficha técnica de cuestionario de Mobbing*

Ficha Técnica de Cuestionario de Mobbing	
<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de Mobbing
<b>Autor:</b>	Piñuel
<b>Adaptado</b>	Br. Pedro Horna Monzón
<b>Lugar:</b>	Independencia - Lima
<b>Fecha de aplicación:</b>	01 de julio 2019
<b>Objetivo:</b>	Medir la percepción de los docentes del Instituto Superior tecnológico Certus respecto al mobbing.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Superior Tecnológica Certus
<b>Administrado a:</b>	Todo el personal docente de la sede Independencia Certus
<b>Monitoreo:</b>	Pedro Horna Monzón
<b>Número de ítem</b>	42
<b>Aplicación</b>	Directa
<b>Observación:</b>	Antes de la aplicación del cuestionario, fue necesario realizar una breve reseña de los términos técnicos mencionados en el mismo.

Tabla 4.

*Ficha técnica de cuestionario de Bienestar Docente*

Ficha Técnica de Cuestionario de Bienestar Docente	
<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de Bienestar Docente
<b>Autor:</b>	Anaya
<b>Adaptado</b>	Br. Pedro Horna Monzón
<b>Lugar:</b>	Independencia - Lima
<b>Fecha de aplicación:</b>	01 de julio 2019
<b>Objetivo:</b>	Medir la percepción de los docentes del Instituto Superior tecnológico Certus respecto al Bienestar docente.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Superior Tecnológica Certus
<b>Administrado a:</b>	Todo el personal docente de la sede Independencia Certus
<b>Monitoreo:</b>	Pedro Horna Monzón
<b>Número de ítem</b>	32
<b>Aplicación</b>	Directa
<b>Observación:</b>	Antes de la aplicación del cuestionario, fue necesario realizar una breve reseña de los términos técnicos mencionados en el mismo.

Validez: utilizo el método concurrente correlacionando las puntuaciones obtenidas en la escala Cisneros y escalas que miden Autoestima, Burnout, Depresión, Abandono

profesional y Estrés postraumático, para comprobar si las relaciones hipotetizadas entre dichas variables se cumplen. Para el presente estudio se ha revisado la validez del cuestionario mediante el método de constructo analizando el contenido mediante las correlaciones ítem test total y el efecto que tiene si se elimina el ítem sobre el error de medición. Se ha encontrado que los 43 ítems cumplen con su propósito al encontrarse coeficientes de 0.98, por lo que todos los ítems son parte constitutiva del cuestionario. El instrumento utilizado para la variable de bienestar docente conforme señala Anaya (2007) elaboro una escala especial para docente denominada Escala de satisfacción laboral-versión para profesores (ESL-VP) basada en el constructo de satisfacción laboral docente que contiene 32 ítems que esta evidenciada en el instrumento de la encuesta.

Para la validación de los dos instrumentos, se obtuvo el apoyo de docentes de la Universidad Cesar Vallejo Mg. Sonia Ramos, Mg. Gustavo Zarate y Mg José Vásquez Los expertos investigadores revisaron la relación de preguntas del cuestionario, aprobándolas quedando listo para la recolección de datos.

La confiabilidad del instrumento se logró a través de una encuesta piloto que se hizo en condiciones de escenarios similares a una muestra de 25 personas, para Hernández (2014), el instrumento de medición es fiable cuando se aplica de forma frecuente al mismo individuo originando los mismos resultados, en la presente investigación los resultados fueron procesados mediante el programa SPSS20, utilizando el estadístico de Alfa de Cronbach lográndose como resultado lo siguiente:

Tabla 5.

*Variable mobbing.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	42

**Nota:** Fuente: SPSS20

En la tabla 5, obtuvimos un resultado de Alfa de Cronbach =0.868, en consecuencia podemos afirmar que es confiable para la investigación.

Tabla 6.

*Variable Bienestar docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.869	32

**Nota:** Fuente: SPSS20

En la tabla 6, obtuvimos un resultado de Alfa de Cronbach =0.869, en consecuencia podemos afirmar que es confiable para la investigación.

#### **2.4. Procedimiento**

Se recogió como instrumento el Barómetro Cisneros para la variable del mobbing y el cuestionario Escala de satisfacción laboral-versión para profesores (ESL-VP) para la variable del bienestar docente, ambos cuestionarios adaptados para la validación de expertos, luego se solicitó la autorización de contexto de estudio y por último se aplicó la encuesta a los 150 docentes del ISTC.

#### **2.5. Método de análisis de datos**

La información recogida se vació a la base de datos del SPSS 22. Asimismo, el método se efectuó empleando la técnica de análisis descriptiva, la identificación de resultados de las dimensiones y variables todas ellas vinculadas con el tipo de estudio. Método hipotético – deductivo permite emitir hipótesis acerca de posibles comportamientos de los problemas propuestos y posteriormente comprobarlos con los datos recogidos, para comprobar la hipótesis se utiliza el análisis inferencial, el método de correlación de Rh, Spearman.

#### **2.6. Aspectos éticos**

El presente estudio se tomó todos los aspectos éticos, como por ejemplo el respeto por su religión, sexo, edad o ideas políticas En consecuencia, se informó a los encuestados que se guardaría total confidencialidad y que los datos solo se aplicarían para la presente investigación.

### III. Resultados

Mediante el programa de SPSS 20 se logró describir en este capítulo los resultados obtenidos mediante la tabla de frecuencia y la contrastación de la hipótesis general y específicas a través de la prueba de Rho Spearman. Además se realizó una baremación para medir los resultados del mobbing y el bienestar docente, ordenándose y formando tres niveles: Bajo, Medio y Alto.

Tabla 7. *Niveles del moobing y sus dimensiones en el ISTC, 2019*

		Frecuencia	Porcentaje
Mobbing	Bajo	51	34.0
	Medio	54	36.0
	Alto	45	30.0
	Total	150	100.0
Autoestima	Bajo	55	36.7
	Medio	45	30.0
	Alto	50	33.3
	Total	150	100.0
Realización personal	Bajo	75	50.0
	Medio	50	33.3
	Alto	25	16.7
	Total	150	100.0
Cansancio Emocional	Bajo	46	30.7
	Medio	79	52.7
	Alto	25	16.7
	Total	150	100.0
Despersonalización	Bajo	66	44.0
	Medio	75	50.0
	Alto	9	6.0
	Total	150	100.0
Depresión	Bajo	100	66.7
	Medio	40	26.7
	Alto	10	6.6
	Total	150	100.0
Abandono laboral	Bajo	30	20.0
	Medio	73	48.7
	Alto	47	31.3
	Total	150	100.0
Estrés	Bajo	136	90.7
	Medio	9	6.0
	Alto	5	3.3
	Total	150	100.0

**Nota:** Fuente: SPSS20

En la presente tabla se puede apreciar que los niveles del mobbing y de sus respectivas dimensiones de los docentes en el ISTC de la sede norte 2019, en cuanto a la variable mobbing el 34.0% de bajo, el 36.0% de moderado y el 30.0% percibe de un nivel alto. Para la dimensión de Empowerment el 18.2% es de nivel bajo, el 54.5% de nivel moderado y el 27.3% con nivel alto, en esta dimensión se debe de reforzar los indicadores de autoridad y retroalimentación. Para finalizar la dimensión de Identidad tiene un 14.5% de nivel bajo, el 45.5% de nivel moderado y el 40.0% con un nivel alto. En esta dimensión se debe de trabajar un poco más en los indicadores de Autonomía, sentido de pertenencia y cultura

Tabla 8.

*Niveles del bienestar docente y sus dimensiones en el ISTC, 2019*

		Frecuencia	Porcentaje
Bienestar Docente	Bajo	36	24.0
	Medio	29	19.3
	Alto	85	56.7
	Total	150	100.0
Remuneración	Bajo	51	34.0
	Medio	58	38.7
	Alto	41	27.3
	Total	150	100.0
Ascensos	Bajo	62	41.3
	Medio	61	40.7
	Alto	27	18.0
	Total	150	100.0
Satisfacción Personal	Bajo	71	47.3
	Medio	64	42.7
	Alto	15	10.0
	Total	150	100.0
Condiciones Laborales	Bajo	74	49.3
	Medio	53	35.3
	Alto	23	15.3
	Total	150	100.0
Infraestructura en el Trabajo	Bajo	49	32.7
	Medio	69	46.0
	Alto	32	21.3
	Total	150	100.0

**Nota:** Fuente: SPSS20

### Análisis inferencial.

Para llevar a cabo la contrastación de hipótesis, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman para medir las relaciones de la hipótesis general y específica, también se tuvo en cuenta: Nivel de confianza: 95% Margen de error: 5% Regla de decisión: Sig.  $P < 0.05$  = Rechazo  $H_0$  Sig.  $P > 0.05$  = Acepto  $H_a$ . Se aplicaron estadísticos no paramétricos por lo que las escalas de medición representan etiquetas determinados por los índices valorativos del instrumento.

#### Hipótesis general

$H_0$ : No existe la relación entre el mobbing y el bienestar docente en el ISTC, sede norte 2019

$H_a$ : existe la relación entre el mobbing y el bienestar docente en el ISTC, sede norte 2019.

Tabla 9.

*Correlaciones entre mobbing y bienestar docente*

Correlaciones				
			Mobbing	Bienestar Docente
Rho de Spearman	Mobbing	Coefficiente de correlación	1.000	,669**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Bienestar Docente	Coefficiente de correlación	,669**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Nota:** Fuente SPSS20

Realizado el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $< 0.05$ ), permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna al indicar una correlación positiva moderada para las variables mobbing y bienestar docente en ISTC 2019 esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho = 0.669$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Tabla 10.

*Correlación entre la variable mobbing y las dimensiones de variable bienestar docente.*

			<b>Correlaciones</b>					
Rho de Spearman			Mobbing	Remuneración	Ascensos y escalas	Satisfacción Personal	Condiciones Laborales	Infraestructura en el Trabajo
	Mobbing	Coefficiente de correlación	1.000	,676**	,752**	,623**	,647**	,737**
		Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
		N	150	150	150	150	150	150
	Remuneración	Coefficiente de correlación	,676**	1.000	,886**	,632**	,761**	,839**
		Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000
		N	150	150	150	150	150	150
	Ascensos y escalas	Coefficiente de correlación	,752**	,886**	1.000	,805**	,801**	,803**
		Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000
		N	150	150	150	150	150	150
	Satisfacción Personal	Coefficiente de correlación	,623**	,632**	,805**	1.000	,671**	,654**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000
		N	150	150	150	150	150	150
	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	,647**	,761**	,801**	,671**	1.000	,718**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000		.000
		N	150	150	150	150	150	150
	Infraestructura en el Trabajo	Coefficiente de correlación	,737**	,839**	,803**	,654**	,718**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	
		N	150	150	150	150	150	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Nota:** Fuente SPSS20

Hipótesis específica N°1

Ho: No existe relación entre el mobbing y Remuneración docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

Ha: Existe relación entre el mobbing y Remuneración docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

De acuerdo con el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing y Remuneración docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.676$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

#### Hipótesis específica N°2

Ho: No Existe relación entre el mobbing y ascensos docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

Ha: Existe relación entre el mobbing y ascensos docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

De acuerdo con el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing y ascensos docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.752$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

#### Hipótesis específica N°3

Ho: No Existe relación entre el mobbing y Satisfacción Personal docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

Ha: Existe relación entre el mobbing y Satisfacción Personal docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

De acuerdo con el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing y Satisfacción Personal docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.623$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

#### Hipótesis específica N°4

Ho: No Existe relación entre el mobbing y Condiciones Laborales docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

Ha: Existe relación entre el mobbing y Condiciones Laborales docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

De acuerdo con el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing y Condiciones Laborales docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.647$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

#### Hipótesis específica N°5

Ho: No Existe relación entre el mobbing e Infraestructura en el trabajo docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

Ha: Existe relación entre el mobbing e Infraestructura en el trabajo docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019.

De acuerdo con el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing e Infraestructura en el trabajo docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.737$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

#### **IV. Discusión**

La presente investigación hemos podido probar que la hipótesis general es aceptada, conforme a los resultados del análisis aplicado en el SPSS, resulta conveniente indicar que ha sido difícil encuestar a 150 docentes por la cantidad de preguntas que tiene la variable por un lado el mobbing con 42 preguntas y bienestar docente con 32, siendo un total de 74 preguntas por docente, hecho por el cual debimos utilizar el formulario de google como herramienta para aplicar los cuestionarios de la variable.

Esta recolección de datos de forma extensa nos ayudó a precisar la hipótesis general y específica, siendo la primera en arrojar resultados positivos en relación a la variable del mobbing, siendo similares a las de otras investigaciones realizadas en España por Piñuel (2009).

En la hipótesis general debemos indicar una correlación positiva moderada para las variables mobbing y bienestar docente en ISTC 2019 esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.669$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Esto se relaciona con la de Meseguer (2015) su objetivo principal es determinar cómo se ven afectadas la salud

de los trabajadores de una empresa española cuando se relaciona el mobbing y los factores de riesgo psicosocial. En cuanto al estudio doctoral el autor lo realizó desde dos enfoques tanto cuantitativo como cualitativo, utilizando los instrumentos de encuesta y entrevista respectivamente, obteniendo como resultado correlacional a través de Pearson  $r=512, p=.000$  y concluye que las incidencias del acoso psicológico con los factores de riesgo en los trabajadores de la empresa tiene un 28%, siendo un porcentaje alarmante en comparación con otros estudios realizados en España y que un 80.23% de los supervisores son los que aplican el mobbing a sus subordinados

Debemos precisar que el estudio dentro del ISTC a pesar de haber realizado acciones previas por parte del área de gestión de talento humano para mejorar el bienestar docente, no se ha incluido el mobbing como factor que interfiere en el bienestar de la persona. Está claro que mobbing en algunas dimensiones has sido más sustantivas que otras, como por ejemplo guarda estrecha relación el mobbing con la satisfacción personal, en cambio la dimensión de remuneración es una de las más baja pero que aun así tiene relación en el aspecto que un docente que tiene acoso psicológico no podrá obtener del centro laboral una remuneración acorde con lo que enseña. Asimismo, existe la violencia extrema que puede concurrir en estrés y estrés postraumático llegando a pensamiento suicidas, felizmente en el presente estudio no se ha evidenciado un mobbin frecuente como para llegar a ese extremo.

En la hipótesis específica N° 1 el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing y Remuneración docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.676$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Guarda estrecha relación en la investigación de Bedoya (2015) su investigación se basó en el alcance que tiene la ley laboral de Colombia frente a principios fundamentales de la persona plasmada en su constitución como su objetivo principal, encuestando a 60 trabajadores del sector público en el cual se presentó como resultado que el 90% de trabajadores han sufrido de mobbing por parte de sus jefes el 60% por parte de sus compañeros de trabajo y concluye que el mobbing transgrede los principios fundamentales de la constitución y que los trabajadores no conocen el alcance de la ley laboral que protege sus derechos como trabajadores. También se relaciona con la investigación de Petrone (2018) investigó sobre los efectos del mobbing relacionados con los riesgo psicosial en los colaboradores del sector salud, utilizando el método cuantitativo y como instrumento la

encuesta a los trabajadores del sector salud en la provincia de Buenos Aires, aplicándolo a una muestra de 147 trabajadores de los cuales se obtuvo como resultado que 86 trabajadores sufrían de mobbing es decir el 58.5% de la muestra y que el 52.4% de acosadores eran jefes o superiores inmediatos

En la hipótesis específica N°2 el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing y ascensos docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.752$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Se relaciona con la investigación de Morales (2014) en su investigación doctoral sobre acoso psicológico laboral y su impacto en el desempeño laboral que se aplicó a los profesores del Municipio de Juana Díaz y Ponce en Puerto Rico, tiene como objetivo determinar los factores motivacionales y ambientales que inciden en las conductas del mobbing, obteniendo una muestra de 202 profesores, en el que se utilizó el cuestionario para el análisis de los datos, arrojando como resultado a través de  $Rho$  Spearman  $=.690$  entre las variables del mobbing y factores motivacionales y ambientales. También se aprecia en la investigación de Salazar (2013) investigó sobre el problema del acoso moral en instituciones públicas y privadas frente a la protección de los derechos del trabajador utilizando método cuantitativo con una muestra de 180 trabajadores obteniendo como resultado que el 81% de los trabajadores señalan haber sufrido de mobbing, el 11% de trabajadores aplicaron el acoso moral a sus víctimas y el 69% de trabajadores no recibió ayuda por parte de la empresa al ser víctimas del mobbing.

En la hipótesis específica N° 3 el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing y Satisfacción Personal docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.623$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Guarda relación con el antecedente investigado por Escudero (2011) tiene como objetivo principal explorar el impacto entre el mobbing y los conflictos interpersonales de los trabajadores de una entidad judicial pública, utilizando el método cuantitativo y cualitativo aplicando los instrumentos encuestas y entrevista. Se encuestó a 59 trabajadores como muestra de la población se obtuvo como resultado que 12 trabajadores es decir el 20.3%, fueron víctimas de mobbing y que 47 personas es decir el 79.7% tienen conflictos

interpersonales. Se entrevistó a 605 trabajadores, correspondiendo en un 24.6% (n=149) fueron víctimas de acoso laboral y un 75.4% (n= 456) tienen conflictos interpersonales.

En la hipótesis específica N° 4 el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing y Condiciones Laborales docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.647$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Se relaciona con el antecedente investigado por Azurdia, (2014) investigó sobre el Mobbing y su relación con el desempeño laboral cumpliendo como objetivo determinar los parámetros del mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa embotelladora, utilizando el método cuantitativo con instrumento de encuestas basado en el barómetro de Cisneros, obteniendo como resultado una significativa relación entre las variables de mobbing y desempeño laboral con un valor de 0.896 y  $P=0.0000 <.005$ . De la misma forma la investigación de Castro (2017) entre los años 2008 a 2017 sobre los efectos del acoso laboral en trabajadores en sector de salud, con 485 encuestados y mostro como resultados que el 28.1% al 60% muestran que la violencia ejercida es la verbal, el acoso sexual en porcentajes como el 1% esto considerando que muchas situaciones de acoso sexual no son denunciados; y evidencio que el acoso laboral en el sector de salud afecta principalmente en mujeres menores de 30 años, en estos casos se evidenció un impacto negativo en el desempeño laboral, un posible desencadenante de la depresión y otros problemas de salud

En la hipótesis específica N° 5 el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Spearman, (donde el p valor es  $<0.05$ ) permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, al indicar que si existe una correlación positiva moderada entre el mobbing e Infraestructura en el trabajo docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019; esta prueba se reafirma mediante la prueba de  $Rho=0.737$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000. relacionando con el antecedente nacional de Morales (2017) que investigó en su tesis sobre mobbing y depresión en docentes, la cual tuvo como objetivo mostrar la relación que existe entre el mobbing y la depresión en los trabajadores, se utilizó metodo descriptivo con una muestra 313 trabajadores, aplicando como herramienta el cuestionario, para buscar contrastar la hipótesis general si existe una correlación significativa entre el mobbing y la depresión en los docentes Como resultados tuvo la existencia relación positiva y significante entre el acoso laboral y la depresión en docentes, es decir a mayor

mobbing mayor será la depresión en los docentes toda vez que a través de Rho Spearman el  $p=-0.05$  siendo positiva significativa. En conclusión existe un nivel promedio que el 54.1% de docentes sufre de acoso laboral y un nivel promedio en el 43.6% de docentes sufre de depresión.

Por otro lado, se evidencia que el mobbing dentro del centro educativo como a nivel global tiene una características similares desde la teoría del comportamiento donde existe dos sujetos víctima y victimario, podemos preguntarnos porque la persona realiza estas conductas inapropiadas en un centro laboral y la respuesta más común es que todos preferimos estar del lado del supuesto grupo inteligente que del grupo de los nerds o que sufren de este acoso moral, en tal sentido el victimario no es otra persona que tiene temor a que pueda ser una víctima. Un estudio más profundo desde la teoría organizacional el área de gestión de talento humano del ITSC deberá con una la direccionalidad negativa nos dice que a la ausencia de mobbing es mayor la percepción de bienestar subjetivo en los docentes del ISTC de Lima, quienes tendrán una mejor perspectiva de su estilo de vida camino a la autorrealización, con efectos positivos en la productividad.

Se demuestra que existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión bienestar material, la direccionalidad también es inversa negativa por tanto a la ausencia de mobbing es mayor la percepción de bienestar material en los docentes del ISTC de Lima. Es conveniente enfatizar que esta dimensión del bienestar no es determinada por el entorno externo, sino por el estado subjetivo o personal, por tanto, el cambio de condiciones físicas, por ejemplo, económicas no determinaran el bienestar material si está afectado por un estado subjetivo de carga negativa como el mobbing Los resultados conduce a la afirmación que existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión bienestar laboral, en los docentes del ISTC de Lima.

Para finalizar con este análisis interpretativo de bienestar laboral se sugiere una propuesta de intervención que apunte no sólo a elementos higiénicos como; las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa, salarios, competencias técnicas, sino que además se focalice en factores motivacionales que van más allá de una satisfacción de déficit, y que posibilitan la emergencia de sentimientos de afecto, autoestima, pertenencia y crecimiento, actitudes que llevan al sujeto a un desarrollo del ser que se focaliza en un crecimiento intrínseco, posibilitándole al sujeto autorrealizarse y hacer reflexiones constructivas de cómo ser mejor en lo que él hace, en lo que yo soy; lo ha construido desde su interior y desde actitudes que lo convocan a ser parte de un espacio (Maslow, 1988).

## V. Conclusiones

Primera: Podemos concluir que la hipótesis general que si existe relación significativa entre el mobbing y el bienestar docente en el área de gestión de talento humano en el ISTC de la sede independencia, 2019, al evidenciarse con la prueba de  $Rho=0.676$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Segunda: En la hipótesis específica N° 1 concluimos que existe relación entre el mobbing y Remuneración docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019, al evidenciarse con la prueba con la prueba de  $Rho=0.676$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Tercera: En la hipótesis específica N° 2 concluimos que Existe relación entre el mobbing y ascensos docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019, al evidenciarse con la prueba de  $Rho=0.752$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Cuarta: En la hipótesis específica N° 3 concluimos que existe relación entre el mobbing y Satisfacción Personal docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019, al evidenciarse con la prueba de  $Rho=0.623$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Quinta: En la hipótesis específica N° 4 concluimos que existe relación entre el mobbing y condiciones laborales docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019, al evidenciarse con la prueba de  $Rho=0.647$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Sexta: En la hipótesis específica N° 5 concluimos que existe relación entre el mobbing e Infraestructura del centro laboral docente en el ISTC, sede independencia, en el 2019, al evidenciarse con la prueba de  $Rho=0.737$  y con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

## **VI. Recomendaciones**

Primera: Se recomienda a la empresa realice un buen control en la contratación de personal docente y realice el correcto test psicológico para que el nuevo integrante ayude y se involucre con el buen clima laboral priorizando el bienestar docente.

Segunda: En el área de gestión de talento humano deberá realizar dinámicas, capacitaciones y reuniones que ayuden al personal docente en la interacción entre ellos, obteniendo los objetivos y metas de cada uno de ellos, sobre todo tomar conocimiento de cuál sería su bienestar personal.

Tercera: Podemos indicar que el mobbing es difícil identificarlo por las conductas y el comportamiento de las personas más aun cuando se encuentran en un buen clima laboral, donde encuentran herramientas e infraestructura adecuado para realizar las funciones del trabajador docente, pero que atañe implícitamente con el bienestar docente de manera individual por ser el grado de satisfacción muy subjetivo, siendo distinto de cualquier otra persona

Cuarta: Por otro lado, hemos podido evidenciar que el área de gestión de talento humano deberá tomar acciones que coadyuven a prever el acoso psicológico que se encubre como si fuera un caso aislado de bromas de mal gusto. Las estrategias y políticas de esta área deberán ser referidas a mejorar el bienestar docente para que se refleje en los estudiantes.

Quinta: Finalmente a nivel empresarial, el ITSC deberá utilizar como referencia la presente investigación para que lo aplique en las demás empresas educativas del grupo como institutos y universidades que tiene a su cargo.

## Referencias.

- Abarca, A. (2018). *El machismo y el acoso sexual en las instituciones públicas del distrito de tacna, en el año 2014*. (Tesis doctoral). Moquegua. Universidad José Carlos.
- Antonovsky, A. (1979). *Salud, estrés y afrontamiento*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Armas Silva, D. C. (2017). *Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017*. Lima. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Bedoya, V., Brand, D. & Ocampo, J. (2015). *¿Cuál es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana en la ejecución del contrato laboral en el sector público?* (Tesis de Maestría). Caldas. Universidad de Manizales.
- Blanch, J.; Sahagún, M., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Retrieved from <https://bit.ly/2jXqE0t>
- Blanch, J., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties. Retrieved from <https://bit.ly/2lvzLG8>
- Bourdieu, P. (2002). *Razones Prácticas. Sobre la Teoría de la Acción*. Barcelona: Anagrama.
- Caballero, M.; Nieto, L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, (1), 124. Recuperado de <https://bit.ly/2jWS2f1>
- Çağdaş, A., Gürel, G. & Ömer, Y. (2019). The Relationship Between Mobbing and Subjective Happiness Among Teaching Staff Training Program Research Assistants. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 037. Retrieved from <https://bit.ly/2kpyD6N>
- Calderón, G. Murillo, S. Torres, K. (2018). Cultura Organizacional y Bienestar laboral. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Calderón, J., Laca, F. & Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. Recuperado de <https://bit.ly/2k2x2nm>
- Chávez, J.; López-Chau, A. & Pérez, M. (2018). Estudio Sobre La Relación Entre Mobbing Y La Satisfacción Laboral En Docentes De Instituciones De Educación Superior En México. *European Scientific Journal*, (4), 298. Recuperado de <https://bit.ly/2kdIaOl>

- Chávez, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426. Recuperado de: <https://bit.ly/2kdI6y5>
- Colás, M., Pablos, J. & González, T. (2015). Educational well-being and innovation with information and communication technologies. Retrieved from <https://bit.ly/2ksT5DR>
- Córdoba, E. (2019). Towards a model comprehensive of the conditions related occupational psychological well-being vers une approche globale du modèle des conditions liées bien-être psychologique au travail. Retrieved from <https://bit.ly/2IWEYXN>
- Donoso, M. & Muñoz, M. (2017). Impact of the well-being in the construction of personal identity and teacher's professional. Retrieved from <https://bit.ly/2kgdJXT>
- Duarte, T. & Jiménez, R. (2007). Aproximación a la teoría del bienestar. *Scientia et Technica*, 13(37), 305-310. Recuperado de <https://bit.ly/2kgdfku>
- Duffy, M. & Sperry, L. (2012). *Mobbing : Causes, Consequences, and Solutions*. New York: Oxford University Press. Retrieved from <https://bit.ly/2lBzcKN>
- Duffy, M. P., & Sperry, L. (2014). *Overcoming Mobbing : A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying* (Vol. 1 Edition). New York: Oxford University Press. Retrieved from <https://bit.ly/2jXunv7>
- Duro, A. (2005). *Modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral del trabajador: estructura factorial y valor explicativo de sus escalas, y bondad de ajuste del modelo*. (Tesis de maestría). Madrid. Universidad Rey Juan Carlos.
- Falconi, C., (2018). *El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Gasperl, E. (2014). *Mobbing & Cybermobbing: Eine empirische Untersuchung an drei Polytechnischen Schulen zum Mobbingverhalten unter Schülern/-innen*. Hamburgo. Alemania: Diplomica Verlag.
- Goksel, A. & Yazici, Ö. (2019). The Relationship Between Mobbing and Subjective Happiness Among Teaching Staff Training Program Research Assistants. *Journal of Higher Education & Science / Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(1), 37-42. Retrieved from <https://doi.org/10.5961/jhes.2019.307>

- Guardia, D. (2016). El bienestar laboral abordado desde una posición subjetiva. Retrieved from <https://bit.ly/2IYM10X>
- Guglielmi, D. (2015). *Mobbing*. Bologna. Italy: Società editrice il Mulino.
- Hermosa-Rodríguez, A. (2018). Características Laborales Y Compromiso Con El Trabajo: Explorando El Bienestar Laboral. *Estudios de Administración*, 20–31. Retrieved from <https://bit.ly/2k17gzO>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Edición). México D.F. México: McGraw-Hill – Interamericana Editores S.A
- Hirigoyen, T. (2003). *Acoso moral en el trabajo*. Barcelona. España: Editorial Síntesis.
- Holmes, E. (2014). *El bienestar de los docentes*. España: Narcea Educadores.
- Hué, C. (2016). Teachers' well-being and emotional thinking. Retrieved from <https://bit.ly/2kpX8AE>
- Jiménez, B. (2017). Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Recuperado de <https://bit.ly/2lvLK6A>
- Laucata, L. & Erick, E. (2017). *El mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Leymann, E. (1996). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. Violence and Victims. Volumen 5. Recuperado de <https://bit.ly/2kpXwPC>
- Londoño, P., Gómez, L. & Garrido, K. (2017). Multidisciplinariedad del bienestar laboral: un desafío contemporáneo para la psicología aplicada a las organizaciones. Recuperado de <https://bit.ly/2lWK1HJ>
- Luceño, L., Talavera, B., Martín, J. & Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2–3), 66–70. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Marchesi, Á. (2015). *Sobre el bienestar de los docentes: competencias, emociones y valores*. Retrieved from <https://bit.ly/2kghE73>
- Martinez, G. (2019). Mobbing and Labor Performance in Workers' Staff. (2019). Retrieved from <https://bit.ly/2jVjoSM>
- Meseguer, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 31(2), 645-650. Recuperado de <https://bit.ly/2lsODVL>

- Milanes, Z., & Bustamante, E. G. (2010). Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Avances en enfermería*, 28(1), 31-38. Recuperado de <https://bit.ly/2lsOYrv>
- Monge, C., Medeiros, J., Montalvo, D. & Torrego, J. (2017). Bienestar Docente, Innovación Y Tic en Portugal: Adaptación De Un Cuestionario. *Innovación Educativa*, (27), 133–150. Recuperado de <https://doi.org/10.15304/ie.27.3840>
- Morales, A., Camacho, A. & Güiza, L. (2014). Barriers to Access to Justice in Mobbing. *Revista Opinión Jurídica*, 13(25), 121-137. Recuperado de <https://bit.ly/2lsPVQB>
- Morales, R. (2017). *Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario del distrito de Puente Piedra, 2017*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad César Vallejo.
- Muñoz, J., & López, A. (2018). Mobbing Y Satisfacción Laboral en Docentes De Instituciones De Educación Superior Del Centro De México. Una Evidencia Empírica Sobre Su Relación. *Ciencia y Sociedad*, 43(4), 13–21. Recuperado de <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>
- Nader, M. (2010). Teorías implícitas del liderazgo, LMX y bienestar laboral: generalización de un modelo teórico. *Revista de Psicología*, (2), 227. Recuperado de <https://bit.ly/2lvrbqW>
- Nayla Fawzi. (2015). *Cyber-Mobbing: Ursachen und Auswirkungen von Mobbing im Internet*. [N.p.]: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Retrieved from <https://bit.ly/2jTdGki>
- Peña, R. (2013) *Acoso Laboral*. Ediciones la U, 2013. 824p. Bogotá. Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/2k2FzGU>
- Peña, F. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 160–166. Recuperado de <https://bit.ly/2jXDnQV>
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, (18), 111-122. Recuperado de: <https://bit.ly/2lY0rj6>
- Petrone, P. (2018). Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina / Mobbing - Moral Harassment: Prospective Study in Public Hospitals of the Province of Buenos Aires, Argentina. *Revista Argentina de Cirugía*, (2), 96. Recuperado de <https://bit.ly/2lvu5Mm>

- Piñuel, hy García, A. (2015) *La evaluación del mobbing: Cómo peritar el acoso psicológico forense*. Buenos Aires: Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Rodríguez, A.; Cifre, E. (2012). *Flow y bienestar subjetivo en el trabajo*. España: Editorial Síntesis.
- Rojo, J., & Cervera, A. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. España: Editorial Tébar.
- Terán, A.; López, A. & Restrepo, F. (2013). Análisis de la subjetivación en la calidad de vida laboral docente. Colombia, South America. Recuperado de <https://bit.ly/2lvvSB4>
- Terrones, S. (2017). *Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad César Vallejo.
- Vera, M., Salanova, M., & Martín, B. (2017). University faculty and work-related well-being: the importance of the triple work profile ; Profesorado universitario y su bienestar laboral: la importancia del triple perfil laboral. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.745E8E8F&lang=es&site=eds-live>
- Vera, M9., Vélez, C. A., & Córdova, M. F. (2018). Efectos de la Depresión en el Bienestar Laboral: El Rol Modulador del Apoyo Social en el Trabajo. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.2D0B6092&lang=es&site=eds-live>
- Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Académica. (2012). *Bienestar docente*. Universidad de las Palmas de Gran Canaria. España. Retrieved from <https://bit.ly/2lYDU5N>
- Welfare work at Brest. (1919). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsamd&AN=edsamd.C8ADDE7A&lang=es&site=eds-live>
- Yuksel, S. & Tatar, Z. (2019). Mobbing at Workplace-Psychological Trauma and Documentation of Psychiatric Symptoms. *Archives of Neuropsychiatry / Noropsikiatri Arsivi*, 56(1), 57–62. <https://doi.org/10.29399/npa.22924>

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Mobbing y el bienestar docente en la gerencia de talento humano del instituto superior Certus sede Independencia, 2019

Autor: Pedro Martin Horna Monzón.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación del Mobbing con el Bienestar docente en el Instituto Superior Certus?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la Relación del Mobbing y el Bienestar Docente en el Instituto Superior Certus	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre Mobbing y la percepción del bienestar psicológico en los docentes	<b>Variable 1: Mobbing</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Problemas Específicos:</b> 1. ¿Cuál es la relación entre Mobbing con la Remuneración docente en el ISTC? 2. ¿Cuál es la relación del Mobbing con los ascensos docente en el ISTC?	<b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre el mobbing y Remuneración docente en el ISTC, Determinar la relación entre el mobbing y ascensos docente en el ISTC,	<b>Hipótesis específicas:</b> 1.Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión bienestar material. 2.Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión.	1. Autoestima	Pérdida de memoria Falta de concentración Decaimiento Irritabilidad	1,2,3,4,5,6,7 8,9 y 10	Escala ordinal Tipo Likert (0)Nunca (1)Pocas veces al año o menos (2)Una vez al mes o menos (3)Algunas veces al mes a la semana (5)Varias veces a la semana (6)Todos los días	Bajo Medio Alto
			2. Realización Personal	Sensible Honrado Digno de confianza Fiable	11,12,13,14, 15,16,17 y 18		
			3. Cansancio Emocional	Culpable Dependiente Falta de autoconfianza Llora cuando es injuriado	19,20,21,22, 23 y 24		
			4. Despersonalización	Baja asertividad Indecisión, Dubitación Decide lentamente Necesidad aprobación	25,26,27,28 29 y 30		
			5. Depresión	Sequedad en la boca Dolores Sofocos Dificultad para dormirse Apatía.	31,32,33,34		
			6. Abandono laboral	Actitud hostil Nerviosismo Soledad	35,36,37,38 y 39		

3. ¿Cuál es la relación del Mobbing con la satisfacción personal docente en el ISTC?.	Determinar la relación entre el mobbing y Satisfacción Personal docente en el ISTC;	3. Existe relación significativa entre el mobbing y Satisfacción Personal docente en el ISTC.		Desesperanza Incapacidad Aislamiento					
			7. Estrés	Fatiga crónica Flojedad en las piernas Debilidad Desmayos Temblores	40, 41 y 42				
4. ¿Cuál es la relación del Mobbing con las condiciones laborales en el ISTC?.	Determinar la relación entre el mobbing y Condiciones Laborales docente en el ISTC;	4. Existe relación significativa entre el mobbing y Condiciones Laborales docente en el ISTC.	<b>Variable 2: Bienestar Docente</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
5. ¿Cuál es la relación entre mobbing y la infraestructura en el trabajo?.	Determinar la relación entre el mobbing y Infraestructura en el trabajo docente en el ISTC	5. Existe relación significativa entre el mobbing y Infraestructura en el trabajo docente en el ISTC	1. Remuneración	Participar activamente de objetivos. Participar en el diseño del puesto de trabajo.	1,2,3,4,5,6,7 y 8	1= Muy bajo 2= Bajo 3= Medio 4= Alto 5= Muy alto  Escala ordinal Tipo Likert	Bajo Medio Alto		
			2. Ascensos	Tener autonomía en el desarrollo de las actividades Tener una opinión propia Tener un plan de trabajo claro	9,10,11,12,13, 14,15 y 16				
			3. Satisfacción personal	Variedad en las actividades del trabajo Participación en programas de perfeccionamiento	17,18,19,20 y 21				
			4. Condiciones laborales	Posibilidad de actualización permanente Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	22,23,24,25, 26 y 27				
			5. Infraestructura en el centro laboral.	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	28,29,30, 31 y 32				

## Anexo 2: Certificado de Validez de Instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOBBING

N°	Dimensión: Autoestima	FRECUENCIA					
		Autor	1	2	3	4	5
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	✓					
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	✓					
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	✓					
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	✓					
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	✓					
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	✓					
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	✓					
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	✓					
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	✓					
10	Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada	✓					
<b>Dimensión: Realización Personal</b>							
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	✓					
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	✓					
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	✓					
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	✓					
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	✓					
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	✓					
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	✓					
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	✓					
<b>Dimensión: Cansancio Emocional</b>							
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	✓					
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	✓					
21	Intentan aislar de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	✓					
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	✓					
23	Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	✓					
24	Me menosprecian personal o profesionalmente	✓					
<b>Dimensión: Despersonalización</b>							
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	✓					
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	✓					

Observaciones (preclarificar si hay suficiencia): SI HAY SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

.../...de...del 20.../...

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Hgh. Gustavo Ernesto Zarte Ruiz DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: TECNICO - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dió suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante  
Especialidad

27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	✓					
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	✓					
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	✓					
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	✓					
<b>Dimensión: Depresión</b>							
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	✓					
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	✓					
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	✓					
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	✓					
<b>Dimensión Abandono del centro laboral</b>							
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	✓					
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	✓					
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	✓					
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	✓					
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	✓					
<b>Dimensión: Estrés</b>							
40	Intentan persistentemente desmoralizarme	✓					
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	✓					
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	✓					
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.	✓					

N	Dimensión: Remuneración	1	2	3	4	5	Sugerencias
1	Encontrar motivador el trabajo que realizas	✓		✓		✓	
2	Obtener un buen salario	✓		✓		✓	
3	Participar en el diseño del puesto de trabajo	✓		✓		✓	
4	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	✓		✓		✓	
5	Disponer de suficiente tiempo para la familia	✓		✓		✓	
6	Sentir que estás realizando algo valioso	✓		✓		✓	
7	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	✓		✓		✓	
8	Posibilidad de actualización permanente	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Ascensos y escalas</b>	✓		✓		✓	
9	Reconocimiento económico del rendimiento laboral	✓		✓		✓	
10	Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
11	Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	✓		✓		✓	
12	Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	✓		✓		✓	
13	Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades	✓		✓		✓	
14	Disponer de una buena seguridad social	✓		✓		✓	
15	Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	✓		✓		✓	
16	Disponer de suficiente tiempo libre	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Satisfacción Personal</b>	✓		✓		✓	
17	Poder establecerse en una localidad determinada	✓		✓		✓	
18	Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	✓		✓		✓	
19	Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	✓		✓		✓	
20	Tener un horario flexible	✓		✓		✓	
21	Participar activamente en el establecimiento de objetivos	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión Condiciones Laborales</b>	✓		✓		✓	
22	Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	✓		✓		✓	
23	Variedad en las actividades del trabajo	✓		✓		✓	
24	Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	✓		✓		✓	
25	Tener un plan de trabajo claro	✓		✓		✓	
26	Participación en programas de perfeccionamiento	✓		✓		✓	
27	Tener superiores competentes y justos	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Infraestructura en el Trabajo</b>	✓		✓		✓	
28	Tener una opinión propia	✓		✓		✓	

29	Tener buenas relaciones con los superiores	✓		✓		✓	
30	Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	✓		✓		✓	
31	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	✓		✓		✓	
32	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del Juez evaluador: Ma. Sonia Lidia Romero Vela DNI: 40117025

Especialidad del evaluador: Neotrópico

\*Pertinencia: El ítem correspondiente al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOBBING**

N°	Dimensión: Autoestima	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	✓		✓		✓	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	✓		✓		✓	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	✓		✓		✓	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	✓		✓		✓	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	✓		✓		✓	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	✓		✓		✓	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	✓		✓		✓	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	✓		✓		✓	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	✓		✓		✓	
10	Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada	✓		✓		✓	
<b>Dimensión: Realización Personal</b>							
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	✓		✓		✓	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	✓		✓		✓	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	✓		✓		✓	
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	✓		✓		✓	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	✓		✓		✓	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	✓		✓		✓	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	✓		✓		✓	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	✓		✓		✓	
<b>Dimensión: Cansancio Emocional</b>							
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	✓		✓		✓	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expediente, despido, traslados, etc.)	✓		✓		✓	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	✓		✓		✓	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	✓		✓		✓	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	✓		✓		✓	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente	✓		✓		✓	

<b>Dimensión: Despersonalización</b>							
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	✓		✓		✓	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	✓		✓		✓	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	✓		✓		✓	
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	✓		✓		✓	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	✓		✓		✓	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	✓		✓		✓	
<b>Dimensión: Depresión</b>							
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	✓		✓		✓	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	✓		✓		✓	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión Abandono del centro laboral</b>							
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	✓		✓		✓	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	✓		✓		✓	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	✓		✓		✓	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	✓		✓		✓	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	✓		✓		✓	
<b>Dimensión: Estrés</b>							
40	Intentan persistentemente desmoralizarme	✓		✓		✓	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	✓		✓		✓	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	✓		✓		✓	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [x]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mig. VARGAS, FRANCISCO JUAN ROA-D   DNI: 7275298   ...de JUNIO del 2015

Especialidad del evaluador: PSICOLOGICO

Anexo 4  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: BIENESTAR DOCENTE

N	Dimensión: Remuneración	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Encontrar motivador el trabajo que realizas	✓		✓		✓	
2	Obtener un buen salario	✓		✓		✓	
3	Participar en el diseño del puesto de trabajo	✓		✓		✓	
4	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	✓		✓		✓	
5	Disponer de suficiente tiempo para la familia	✓		✓		✓	
6	Sentir que estás realizando algo valioso	✓		✓		✓	
7	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	✓		✓		✓	
8	Posibilidad de actualización permanente	✓		✓		✓	
Dimensión: Ascensos y escalas							
9	Reconocimiento económico del rendimiento laboral	✓		✓		✓	
10	Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
11	Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	✓		✓		✓	
12	Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	✓		✓		✓	
13	Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades	✓		✓		✓	
14	Disponer de una buena seguridad social	✓		✓		✓	
15	Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	✓		✓		✓	
16	Disponer de suficiente tiempo libre	✓		✓		✓	
Dimensión: Satisfacción Personal							
17	Poder establecerse en una localidad determinada	✓		✓		✓	
18	Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	✓		✓		✓	
19	Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	✓		✓		✓	
20	Tener un horario flexible	✓		✓		✓	
21	Participar activamente en el establecimiento de objetivos	✓		✓		✓	
Dimensión: Condiciones Laborales							
22	Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	✓		✓		✓	
23	Variedad en las actividades del trabajo	✓		✓		✓	
24	Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	✓		✓		✓	
25	Tener un plan de trabajo claro	✓		✓		✓	

25	Participación en programas de perfeccionamiento	✓		✓		✓	
27	Tener superiores competentes y justos	✓		✓		✓	
Dimensión: Infraestructura en el Trabajo							
28	Tener una opinión propia	✓		✓		✓	
29	Tener buenas relaciones con los superiores	✓		✓		✓	
30	Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	✓		✓		✓	
31	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	✓		✓		✓	
32	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ > ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

... de 2015 del 2015

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. VASQUEZ SANCHEZ, JOSE ROBERTO DNI: 472057288

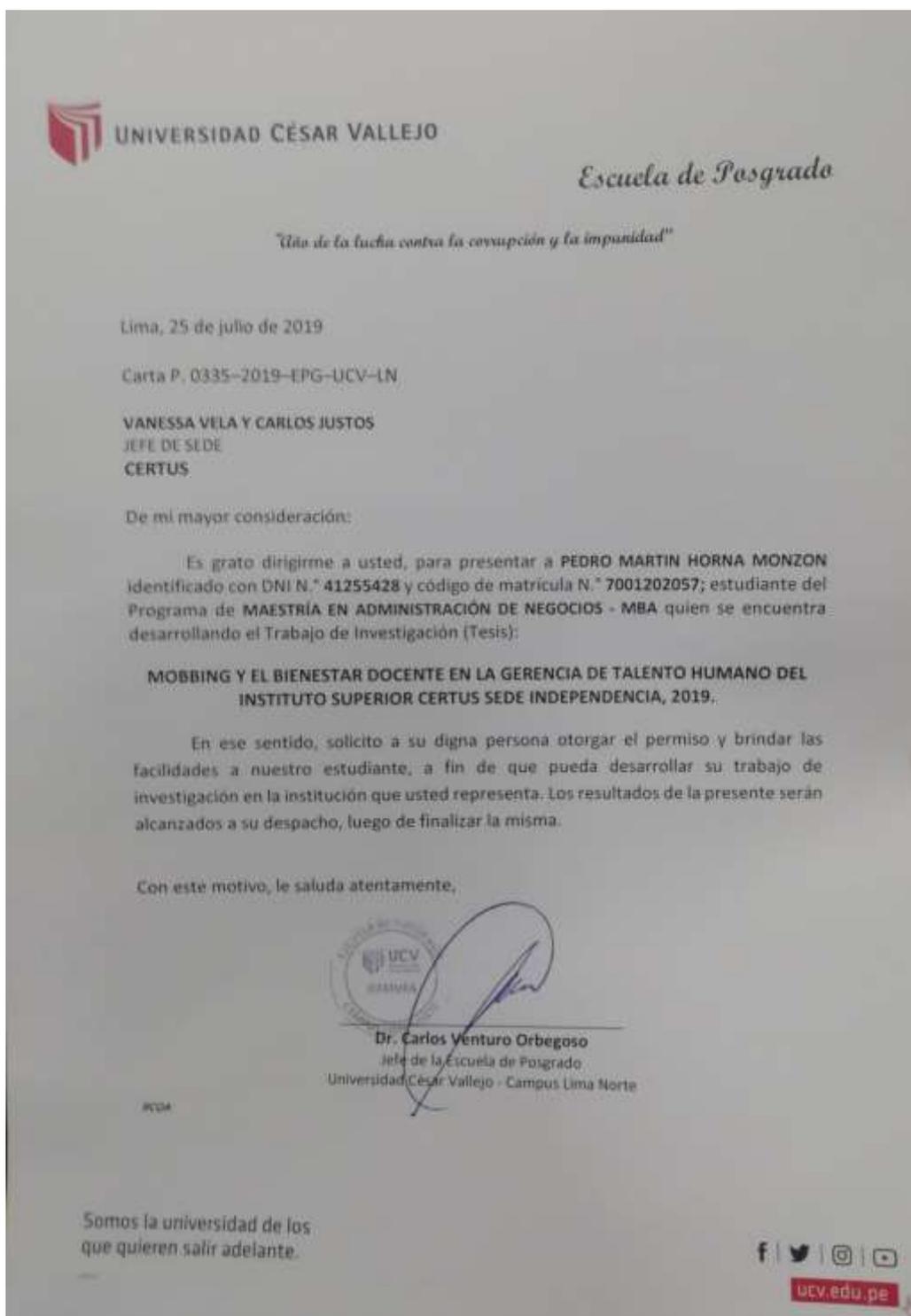
Especialidad del evaluador: PSICOLOGO

*P*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es sencillo, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

### Anexo 3: Autorización de la Investigación



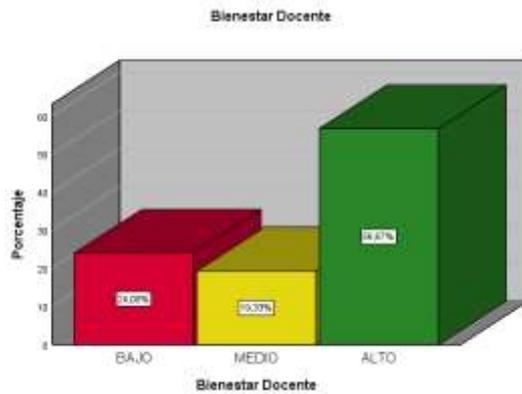
## Anexo 4: Cuestionario de la variable Mobbing

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos							
0	Nunca						
1	Pocas veces al año o menos						
2	Una vez al mes o menos						
3	Algunas veces al mes						
4	Una vez a la semana						
5	Varias veces a la semana						
6	Todos los días						
N°	Dimensión: Autoestima	1	2	3	4	5	6
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él						
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»						
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme						
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética						
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada						
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia						
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido						
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias						
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno						
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada						
	<b>Dimensión: Realización Personal</b>						
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito						
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad						
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente						
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo						
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga						
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos						
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo						
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes						
	<b>Dimensión: Cansancio Emocional</b>						
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros						
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)						
21	Intentan aislar me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos						
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo						
23	Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»						
24	Me menosprecian personal o profesionalmente						
	<b>Dimensión: Despersonalización</b>						
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.						
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal						
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios						
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio						
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme						
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme						
	<b>Dimensión: Depresión</b>						
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí						
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada						
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo						
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.						
	<b>Dimensión Abandono del centro laboral</b>						
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación						
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo						
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables						
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada						
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional						
	<b>Dimensión: Estrés</b>						
40	Intentan persistentemente desmoralizarme						
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada						
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»						
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.						

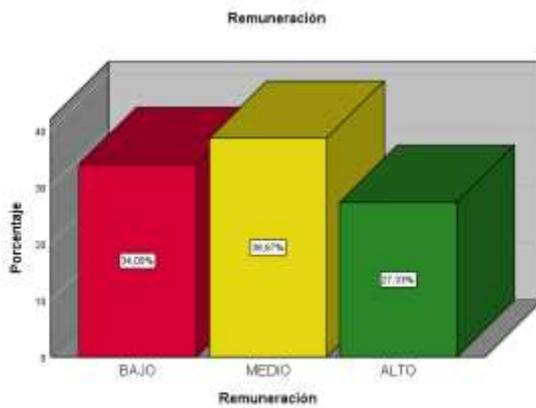
## Anexo 5: Cuestionario de la variable de Bienestar Docente

<b>Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) (Anaya, 2005)</b>							
¿En qué grado consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos?							
1= Muy bajo							
2= Bajo							
3= Medio							
4= Alto							
5= Muy alto							
<b>N</b>	<b>Dimensión: Remuneración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Sugerencias</b>
1	Encontrar motivador el trabajo que realizas						
2	Obtener un buen salario						
3	Participar en el diseño del puesto de trabajo						
4	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades						
5	Disponer de suficiente tiempo para la familia						
6	Sentir que estás realizando algo valioso						
7	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres						
8	Posibilidad de actualización permanente						
	<b>Dimensión: Ascensos y escalas</b>						
9	Reconocimiento económico del rendimiento laboral						
10	Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo						
11	Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas						
12	Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes						
13	Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades						
14	Disponer de una buena seguridad social						
15	Tener autonomía en el desarrollo de las actividades						
16	Disponer de suficiente tiempo libre						
	<b>Dimensión: Satisfacción Personal</b>						
17	Poder establecerse en una localidad determinada						
18	Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo						
19	Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos						
20	Tener un horario flexible						
21	Participar activamente en el establecimiento de objetivos						
	<b>Dimensión Condiciones Laborales</b>						
22	Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo						
23	Variedad en las actividades del trabajo						
24	Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos						
25	Tener un plan de trabajo claro						
26	Participación en programas de perfeccionamiento						
27	Tener superiores competentes y justos						
	<b>Dimensión: Infraestructura en el Trabajo</b>						
28	Tener una opinión propia						
29	Tener buenas relaciones con los superiores						
30	Sentir que el trabajo es el adecuado para ti						
31	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades						
32	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo						

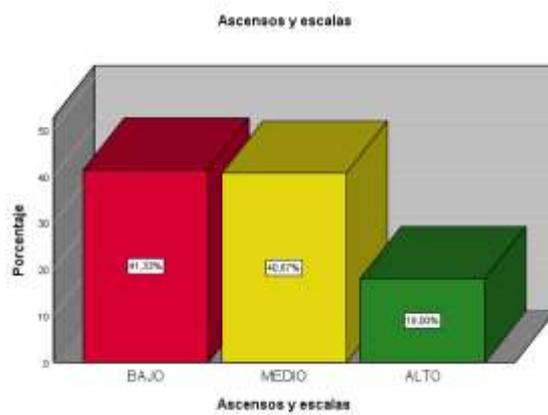
## Anexo 6: Gráfico de Frecuencias de Mobbing y Bienestar docente de ISTC



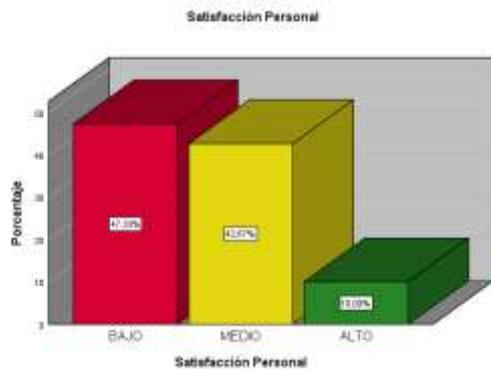
Fuente: SPSS20 Elaboración propia



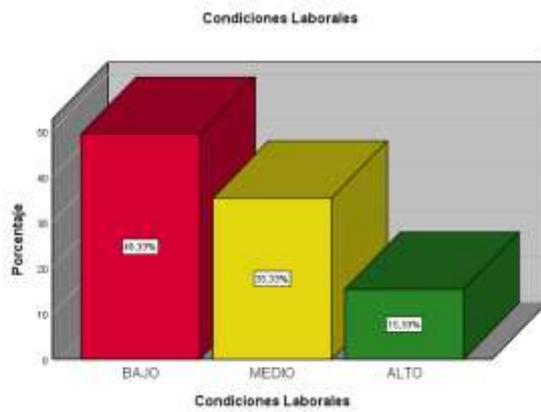
Fuente: SPSS20 Elaboración propia



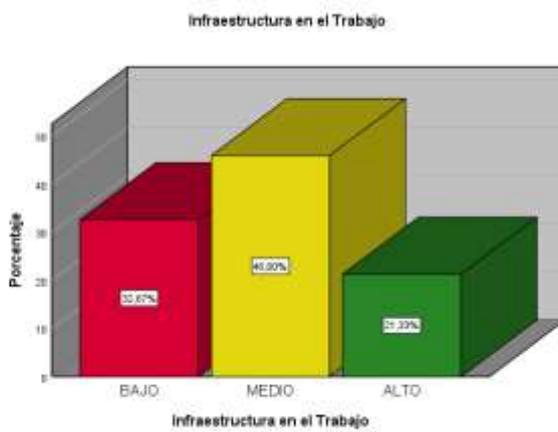
Fuente: SPSS20 Elaboración propia



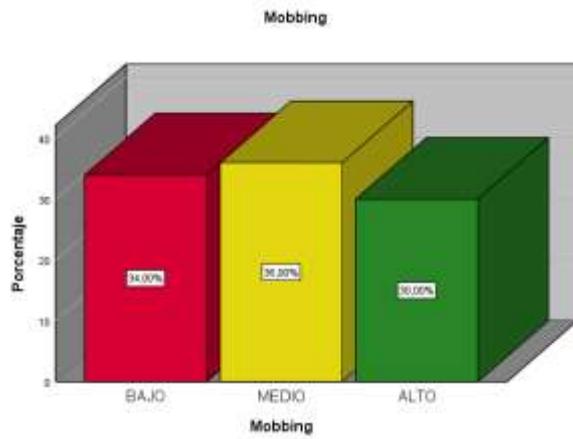
Fuente: SPSS20 Elaboración propia



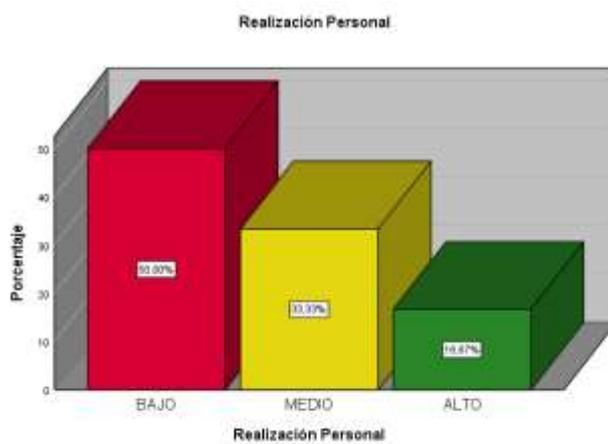
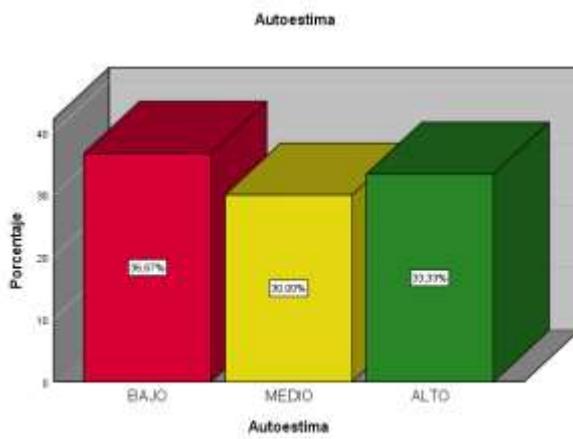
Fuente: SPSS20 Elaboración propia

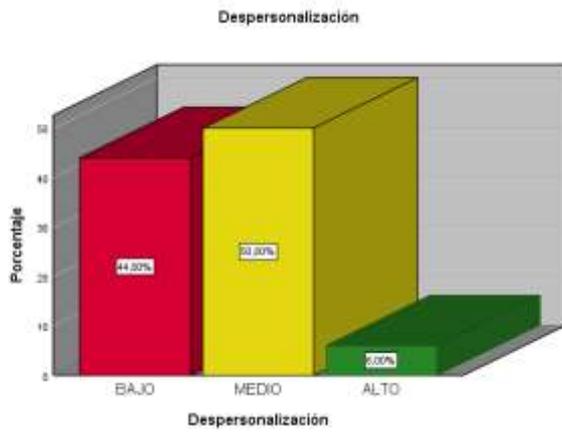


Fuente: SPSS20 Elaboración propia

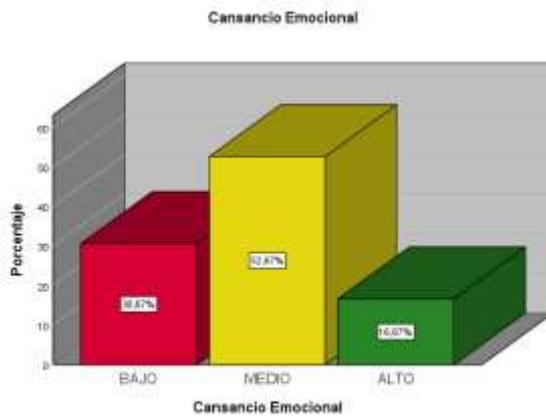


Fuente: SPSS20 Elaboración propia

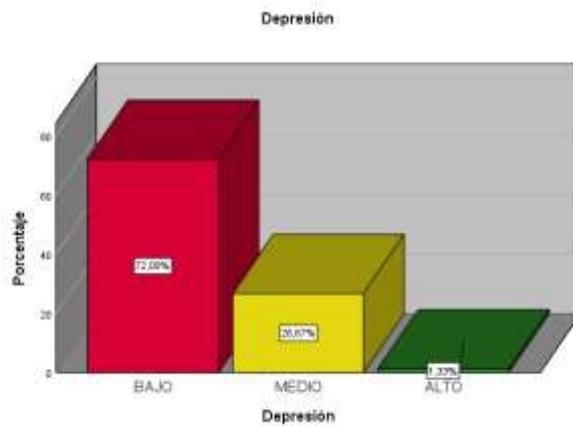




Fuente: SPSS20 Elaboración propia



Fuente: SPSS20 Elaboración propia



Fuente: SPSS20 Elaboración propia

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis .

Yo, Sonia Lidia Romero Vela, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Mobbing y el bienestar docente en la gerencia de talento humano del instituto superior Certus sede Independencia, 2019" del estudiante **Pedro Martin Horna Monzón**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de agosto del 2019



  
Mgtr. Sonia Lidia Romero Vela  
Asesor de la tesis  
DNI:40117025

**Resumen de coincidencias**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

20

20 %

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	5 %
3	cybertesis.urp.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	bibliotecadigital.usb.ed... Fuente de Internet	1 %
5	eprints.ucm.es Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a IPE Test A...	<1 %

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

Mobbing y el bienestar docente en la gerencia de talento humano del instituto superior Certus sede Independencia, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios Internacionales

AUTOR:  
Br. Pedro Martín Horna Monzón  
(ORCID: 0000-0002-9325-6624)

ASESOR (A):



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PEDRO MARTIN HORNA MONZON

INFORME TITULADO:

MOBBING Y EL BIENESTAR DOCENTE EN LA GERENCIA DE  
TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO SUPERIOR CERTUS SEDE  
INDEPENDENCIA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 15 DE AGOSTO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HORNA MONZON PEDRO MARTIN

D.N.I. : 41255428

Domicilio : CALLE JOSE BARTOLI 177 VCR EL PACIFICO S.M.A.

Teléfono : Fijo : 6899703 Móvil : 977.645510

E-mail : martin.horna.m@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Mención: .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HORNA MONZON PEDRO MARTIN

Título de la tesis:

MORBING Y EL BIENESTAR DOCENTE EN LA GERENCIA DE

TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO SUPERIOR CERVIS SEDG

INDEPENDENCIA 2019

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 01/10/2019